جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم علم النفس الإرشادي والتربوي

الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية

Psychological stress as perceived by Primary classes' teachers in the city of Arar Kingdom of Saudi Arabia.

إعداد

مطيران علي ثنيان العنزي

ماجستير علم النفس التربوي

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد أحمد صوالحة

2014 م

الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية

إعداد

مطيـران علي ثنيـان العنـزي

بكالوريوس تربية رياضية، جامعة الحدود الشمالية، 1990م

ماجستير علم النفس التربوي، جامعة اليرموك، 2014م

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص علم النفس التربوي من جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

وافق عليها

أ.د. محمد أحمد الصالح صوالحه .... رئيساً

أستاذ دكتور في علم النفس التربوي، جامعة اليرموك.

د. طارق يوسف محمود جوارنه .... عضواً

أستاذ مشارك في مناهج التربية المهنية وأساليب تدرسيها، جامعة اليرموك.

د. نصر يوسف مصطفى مقابله .... عضواً

أستاذ مشارك في علم النفس التربوي، جامعة اليرموك.

تاريخ مناقشة الرسالة 2014/12/8م

الإهداء

إلى روح والدي الطاهرة علي النمس– رحمه الله – الذي كان المشجع الأول لي في حياته، ويحثني كثيراً على مواصلة العلم وقد تحقق لي ذلك بعد توفيق الله .

إلى الغالية والدتي منبع الحب والحنان والعاطفة ، والتي تعبت من أجلي كثيراً حتى وصلت بعد توفيق الله إلى هذه المرحلة العلمية بمتابعتها ، وسهرها ، ودعائها ، اللهم لا تحرمنا من هذا النهر الجاري من الحنان وأحفظها من كل مكروه .

إلى من سهرت الليالي وهي تنتظر وصولي بسلام ، إلى من تحزن بحزني ، وتفرح بفرحي إلى من تعبت كثيراً في متابعة أبنائي ، وتربيتهم طول فترة غيابي وانشغالي في مهام السفر والدراسة ، إلى زوجتي الغالية هذه الدرة المصونة حفظها الله ومنحها السعادة في الدنيا والآخرة ، إلى إخواني وأخواتي إلى أبنائي إلى أصدقائي إلى كل من ساعدني بالمشورة والتفكير .

الباحث

مطيران علي العنزي

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد الخلق والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم أجمعين فإنني اشكر الله عز وجل الذي تتم بنعمته الصالحات ، والذي منّ علي بأن أتمم هذه الرسالة العلمية المتواضعة ، ثم أتوجه بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور محمد بن أحمد صوالحة المشرف على هذه الرسالة والذي تحملني كثيراً وقدم لي الكثير من الفكر والمعلومة والفائدة والإشراف على هذه الرسالة، حتى تحقق لي بفضل من الله ثم بجهوده الانتهاء من كتابتها وفق ما تقتضيه الأمانة العلمية ، فله مني كل الشكر والتقدير مع خالص أمنياتي له بالتوفيق والسعادة ، كما أتقدم بالشكر الجزيل لعضوي لجنة المناقشة الدكتور نصر يوسف مقابلة، والدكتور طارق يوسف جوارنة لقبولهما مناقشة هذه الرسالة، وعلى ما قاما به من جهد في مراجعتها وتصويب ما اعوج منها، وإلى رئيس وكآفة أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس الإرشادي وعلم النفس الإرشادي والتربوي بجامعة اليرموك، إلى مدير إدارة التجهيزات المدرسية بتعليم منطقة الحدود الشمالية الأستاذ أحمد بن عبدالرحمن الراجي ، والذي كان له دور كبير في حياتي الشخصية والعملية والعلمية، إلى كآفة الزملاء في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية، إلى كآفة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية، إلى مديري المدارس في مدينة عرعر والمعلمين، إلى كل من ساعدني على إتمام هذه الرسالة وإنجازها .

الباحث

مطيران علي العنزي

فهرس المحتويات

الفصل الأول : الخلفية النظرية وأهميتها.

الفصل الثاني : الدراسات السابقة .

الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات .

الفصل الرابع : عرض النتائج .

الفصل الخامس : مناقشة النتائج .

فهرس الجداول

فهرس الملحق

الملخص

العنزي ، مطيران ، الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية . أطروحة ماجستير ، جامعة اليرموك ، (المشرف أ . د . محمد أحمد صوالحه).

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية والتي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، والخبرة) وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً من المعلمين الذين يدرسون في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة عرعر، في العام الدراسي (2015/2014 م) وشكلوا ما نسبته (43%) من مجتمع الدراسة.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياسي الضغوط النفسية ، والرضا الوظيفي بعد تحديد دلالات الصدق والثبات لكل من المقياسين ومناسبتهما لأغراض الدراسة .

1. أن مستوى الضغوط النفسية جاء بمستوى متوسط لدى المعلمين على جميع أبعاد المقياس وعلى المقياس ككل .

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي الصفوف الأولية على مقياس الضغوط النفسية تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، والخبرة).

3. أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بمستوى متوسط لدى المعلمين على جميع أبعاد المقياس وعلى المقياس ككل

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي الصفوف الأولية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، والخبرة).

5. وجود علاقة ارتباطية سالبة غير دالة إحصائياً بين استجابات معلمي الصفوف الأولية على مقياس الضغوط النفسية، والرضا الوظيفي.

الفصل الأول

الخلفية النظرية للدراسة

مقدمة

تعتبر مهنة التعليم من أشرف وأكرم المهن على الإطلاق، ولقد بعث رسول الله صلى الله عليه وسلم معلماً، الشيء الذي يؤكد على متانة وعلو المكانة التي يحتلها المعلم فهو مشعل من مشاعل النور وقنديل من قناديل الفكر والحضارة. لذلك، يجب على الأمة أن تحافظ على استقرار المعلم وأن توفر له حاجاته ومتطلباته من العناية والتدريب وتزويده بالمهارات الكافية التي تجعله يواجه تحديات العصر، ويواكب كل ما يستجد من التطور التقني والعلمي ، كما أنه يجب على الأمة أن لا تهمل موضوع الرضا الوظيفي كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية المعلم ومكانته في رسم مستقبل الأجيال. وما يحدثه من تطور في ميدان التربية والتعليم من خلال بحوثه وأهدافه وغاياته.

وتؤكد أبو عيشه (2012) بأن الضغوط النفسية من الظواهر الإنسانية المعقدة التي تتجلى في كافة المجالات البيولوجية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية حيث أنها تكون مستجدة في الوسط الذي نعيش فيه. كما تؤكد على أن الضغط النفسي كمسبب للأمراض والاضطرابات النفسية ناتج عن الطاقة التي هي مع الإنسان بالفطرة، مما يكون شخصية الإنسان المستقبلية وسلوكه المتوقع، وإذا ما واجه الإنسان أنواعاً من الصراعات النفسية الداخلية نتيجة ضغوط حياتية مختلفة ، تغير السلوك المتوقع حدوثه ويحدث ما يسمى بالمرض النفسي.

ويبين دونهام (Dunham,1984) أن العلاقة بين الأداء الخاص بدور المعلم والمتطلبات الملقاة على عاتقه (الضغوط) تقلل من قدرة الفرد على التركيز والأداء بوجه عام مما يصيبه بحالة من التوتر والإجهاد ويلجأ إلى استخدام بعض الوسائل الدفاعية أو استراتيجيات لتخفيف هذه الضغوط. وإذا لم ينجح الفرد في التوافق مع المواقف الضاغطة تظهر عليه بعض الأعراض

الانفعالية مثل القلق، والتوتر، والإحباط وسرعة الإثارة، والأمراض الجسمية كالصداع وفقدان الشهية وارتفاع ضغط الدم، وزيادة ضربات القلب، مما يؤدي إلى بعض الأعراض السلوكية مثل التعب لأقل مجهود وانخفاض مستوى أداء الفرد.

ويرى ايلين(Allen,1983) أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد تمر بثلاث مراحل ، رد الفعل التنبيهي، مرحلة المقاومة، ومرحلة الاستنزاف، وأن التعرض المزمن للضغوط يؤدي إلى وجود آثار بيولوجية على الفرد، والتي بدورها تؤدي إلى الاضطرابات السيكوسوماتية.

ويشير سكووت (Scott,1970) أن الضغط يشير إلى المقاومة التي يبذلها الفرد ضد مؤثرات موجهة إليه من قوة خارجية، وهذه القوى الخارجية تسمى الحمل (Stress) وإذا لم نجد مقاومة من الفرد في التغلب على الحمل الزائد، فإنه يشعر بحالة من الضغط، وهذا يدفعه إلى استخدام بعض الوسائل الدفاعية للتغلب على الضغط، فإما أن يعود إلى استخدام بعض الوسائل الدفاعية للتغلب على الضغط لكي يعود إلى حالة الاتزان، وإما أن يفشل في التكيف مع الموقف الضاغط وتظهر آثاره على المدى البعيد.

وقد تم تعريف الضغوط النفسية من قبل الباحثين في تعريفات كثيرة منها:

- الضغط النفسي هو الذي يتعرض له الأفراد نتيجة للتقدم الحضاري المتسارع الذي يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئاً على مقاومة الناس وقدرتهم على التحمل، بما ينعكس على الحالة الصحية والنفسية والعقلية ويؤدي إلى انهيار الشخصية آل سعد (2005).
- الضغوط النفسية تعتبر من ظواهر الحياة الإنسانية التي يتعرض لها الفرد في مواقف؛ وفي أوقات مختلفة مما يتطلب منه أن يسعى لتحقيق التوافق مع البيئة التي يعيش فيها،وتعتبر أيضاً من الظواهر النفسية، مثل القلق، والصراع، والغضب، وغيرها، إذ أنه ليس بالضرورة أن تكون الضغوط النفسية ظاهرة سلبية، وبالتالي لا يمكن الإحجام عنها أو الهروب منها، أو

أن يكون الفرد بمنأى عنها، لأن ذلك يعني نقص مطالب الفرد وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة عبدالمعطي (2006) و راتب (2004).

ـ الضغط النفسي منبه بيئي، وقد يكون حدثا واحدا أو مجموعة من الظروف يدركها الفرد على أنها مهددة أو مؤذية وتدعى هذه بالضواغط سارفينو (Sarafno, 2003) .

ـ الضغط النفسي حالة نفسية معقدة لا يمكن أن تكون فيها قاعدة واحدة للقياس؛ كحالة الانفعالات أو الدوافع والتي تتغير حسب الحالة والموقف، والظروف الاجتماعية، والتغيرات التي تحدث في المجتمع، وهذا يعني أنه لا يوجد تعريف موحد يمكن الاعتماد عليه في تحديد ماهية ومحتوى وأسباب الضغوط. لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman, 2001) .

وكشف بعض الباحثين (عبيد ،2008 والنعاس 2008 ؛ وعبدالمعطي ، 2006؛ وعسكر 2003) عن مجموعة من العوامل الشخصية أو الفردية والتنظيمية ذات العلاقة ببيئة العمل ، والتي تعتبر من المسببات لضغوط العمل النفسية الخاصة بالمعلمين والعوامل هي :

1. علاقة المعلم بالمهنة:

الزيادة المطردة في التقدم والتطور مرتكز أساسي لزيادة وتنوع المهن واتساع مجال التخصص فتكون المهنة متضمنة لعدد من المهن التخصصية الجزئية تزداد مع الوقت، وهنا لابد من أن يوضع المعلم المناسب في المكان المناسب من حيث قدراته وإمكاناته وميوله فكثرة تنقل المعلم بين الأعمال المختلفة قد يشعره باليأس وفقدان الثقة بالنفس وضياع الوقت والجهد وإرهاق الأعصاب.

2. علاقة المعلم بالهيكل التنظيمي في المدرسة ونظام التعليم:.

الهيكل التنظيمي بالمدرسة من أهم مصادر ضغوط العمل التي يواجهها المعلم فالسلطة المركزية تولد إجراءات وتعليمات صارمة قد تسلب من المعلم حريته واستقلاليته مما يؤثر سلباً على نفسيته ويشعره بالضغط النفسي.

3. علاقة المعلم بالجهاز الإداري في المدرسة:

إذا كانت علاقة المعلم بمدير المدرسة غير جيدة تكثر الشكاوي، والاختلافات فدائما المدير المتعسف والمتسلط والاستبدادي يولد بين معلمي المدرسة السلوك العدواني مما يوثر سلباً على نفسيات المعلمين. ويفرق بينهم ويخلق أحزاباً وتجمعات في المدرسة، عكس المدير الديموقراطي الذي يؤسس جوًا من التفاهم والوئام بينه وبين منسوبي المدرسة وبين المعلمين أنفسهم الشيء الذي يزيل الضغوط لدى المعلمين ويزيد من معدل الإنتاجية التربوية والتعليمية.

4. علاقة المعلم بالزملاء المعلمين:

كلما كانت العلاقات الاجتماعية بين المعلمين داخل المدرسة جيدة وتسودها الألفة والمحبة كلما كان مؤشر العطاء مرتفعاً، ويحقق التعامل النفسي الجيد . وفي سيادة العلاقات الاجتماعية غير الجيدة بين المعلمين في المناخ المدرسي يزيد تنامي الصراعات وتكوين الأحزاب، وظهور الزعامات وبالتالي يقل معدل وجود التعاون والتنافس الشريف بين المعلمين، وينخفض معدل الإنتاج وتفسد العلاقات الاجتماعية بينهم، وتنشأ مظاهر العدوان، والإحباط مما يشكل ضغوطا على المعلم تنعكس أخيرًا على عطائه وأدائه.

5. علاقة المعلم بظروف العمل:

قد تخلق بيئة العمل مثل المبنى المدرسي غير الجيد والذي يفتقد للضوء غير الكافي، والتهوية وغيرها من هذه الأشياء المادية ضغطاً على المعلم؛ ويقلل من معدل الرضا لديه لأن ظروف التعليم غير المريحة، قد تسهم في زيادة المعاناة، وتزيد من معدل الضغوط على المعلم.

6. صراع الدور لدى المعلم:

إن عملية غموض الدور وعدم وضوح الرؤية لدى المعلم وماله وما عليه من مسؤوليات، قد يتسبب في عدم القدرة على تحديد أولويات العمل والوقت الكافي لإ نجازه، مما يشكل عنده صراعاً في الدور، وتكاثر المهام؛ وبالتالي يقل معدل الإنتاج مما يخلق ضغطاً كبيراً على المعلم.

7. زيادة العبء المدرسي أو قلته:

يشكل العمل الزائد عنصر ضغط على المعلم، فمن الممكن أن المعلم لا يستطيع القيام بهذا العمل بالوقت المناسب، نظرا لزيادة حجم العمل وتداخله مع أعمال أخرى، مما يسبب له ضغطا شديداً، وكذلك قلة العمل قد يولد الفراغ لدى المعلم، وبالتالي يورث لديه الكسل والاتكال على الآخرين.

8. التطور والتقدم المهني:

من أهم مصادر الضغط النفسي الذي يتعرض له المعلم،عندما يفتقد إلى فرص الترقية والتدريب، مما يشكل لديه عائقا في التقدم والتطور في النمو المهني والوظيفي. وهذا قد يعمل على قتل الطموحات لدى المعلم، ويولد لديه خوفاً وقلقاً على مستقبله، وقد تنتج عن ذلك انفعالات نفسية كالخوف وغيره، بسبب انعدام الأمان الوظيفي؛ وبالتالي يقل لديه الحماس، وتفتر لديه الهمة ويصيبه الخمول والكسل، ويشعر بالضيق والتوتر، وكل تلك الظروف تعتبر محصلة لعدم الولاء

والوفاء، مما يسبب تسرباً وظيفياً بحثاً عن بيئة عمل أفضل، في مؤسسات أخرى تقدر جهود المعلم وتحترم مهنته السامية.

وبما أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالضغوط النفسية وله دور كبير في مدى قياس أداء المعلم ومعدل انتاجه تحدث عنه الكثير من الباحثين كل حسب رؤيته ومفهومة.

يؤكد الشوامرة (2007) على إن الرضا محور رئيسي لإنتاجية العمل وأدائه، وأن الفرد يمكنه تحقيق الرضا إذا أدرك أن العوائد الداخلية والخارجية عادلة. فالعوائد الداخلية هي العوائد الناجمة عن شعور الفرد عندما يؤدي عمله بكفاءة، والنجاح الذي يحققه من هذا العمل، أما العوائد الخارجية فهي التي تمنحها له المنظمة، وتتمثل في رفع الأجور، وإمكانية الترقي. والرضا الوظيفي بذلك يحدد المكافأة الفعلية ويعتمد على شعور الفرد وما ينبغي على المؤسسة أن تعطيه من مكافأة مقابل الأداء المنجز .

ويبين الفالح (2005) ان الفرد ينتمي إلى جماعة مرجعية والتي تعتبر مدخلاً مهماً لمعرفة أبعاد الرضا الوظيفي لديه. حيث أن الفرد الذي يحمل الشهادة الثانوية مثلاً تكون الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها مكونة من أفراد يحملون نفس الشهادة أو المستوى العلمي فيقارن الفرد نفسه بجماعته المرجعية، وينظر هل حصل على نفس المميزات التي يحظى بها أفراد جماعته أم لا، فإن كان الفرد أقل من الجماعة المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا.

وذكر سلامة (2003) إن درجة العدالة والمساواة هي المحدد الرئيسي لجهود العامل وأدائه والرضا عنه ، وتقوم هذه النظرية على فكرتي المدخلات والعوائد، فتتمثل المدخلات في مستوى التعليم، والخبرة، والجهد المبذول، والمهارة من جانب الفرد، أما العوائد أو النواتج فهي تتمثل في الأجر الذي يحصل عليه الفرد، وتقدير الآخرين، والعلاقات الاجتماعية.

وأشـار الباحثـان (عبـدالخالق 2003؛ عليـان ، 2003) إن الإدارة الحديثـة اهتمـت كثيـراً بأسـاليب تحفيـز العـاملين وإثـارة دافعيتهم نحـو العمل، كمـا اهتمت بتنميـة مشـاعر الـولاء والانتمـاء لديهم ؛ لذلك عملت الإدارات الحديثة على توفير جميع متطلبات العاملين لتحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي لديهم. والذي يعد من العوامل المؤثرة في دافعية الموظف للعمل والإنتاجية، كما أكدت الدراسات الحديثة أن الموظفين الأكثر استقراراً نفسياً ووظيفياً هم أكثر قدرة على تقديم نتائج أفضل في عملهم.

وأكد الأمير (1995) إن الرضـا الـوظيفي يختلـف بين الأفراد باختلاف الدوافع والأهداف والطموحـات، وتقتـرح هـذه النظريـة أهميـة تشـجيع العـاملين علـى وضـع أهـداف محـددة وطموحـة لأنفسهم من شأنها أن تزيد الرضـا المهنـي، وتطوير أنظمـة الحوافز علـى أساس الاستحقاق وتقييم الأداء بطرق أكثر موضوعية.

كما أنه تم تعريف الرضا الوظيفي من قبل الباحثين بتعريفات كثيرة منها:

- الرضا الوظيفي شعور الفرد العامل بالأمن والاستقرار الوظيفي والراحة النفسية خلال ممارسته العمـل ذلـك مـن خـلال إشـباع حاجاتـه ورغباتـه ، ممـا ينعكس بشكل إيجـابي علـى مسـتوى الانتماء لديه نحو الوظيفة والمؤسسة التي يعمل فيها.(الزيودي والزغول، 2008) .
- الرضـا الـوظيفي محصـلة مجموعـة العوامـل التـي تجعـل المعلـم محبـاً لعملـه فـي مهنـة التعلـيم، بحيـث يكـون مقـبلاً علـى ممارسـة واجبـه نحـو التعلـيم طـوال الوقـت دون ملـل أو إهمـال (صوالحة، 2006) .
- الرضا الوظيفي عملية اختيار ما بين عدة أفضليات متاحة للفرد، فالإنسان لديه هدف معين يسعى لتحقيقه، وعليه أن يختار سلوكاً معيناً لتحقيق هذا الهدف، وهنا سيقوم بتقدير مدى توقع احتمال أن تتحقق أنواع معينة من السلوك. وتستند هذه النظرية على منفعة العوائد التي

توضح أن دافعية الفرد تزيد كلما حصل على عوائد تناسب حاجاته ، والوسيلة التي تعني أن الفرد يعتقد أن أداءه العالي يمكنه من الحصول على مكافأة عالية ، والتوقع الذي يشير إلى مدى توقع الشخص لقوة العلاقة بين المجهود والأداء الذي يبذله(الحديدي ، 2005).

- الرضا الوظيفي الحاجات التي تتدرج لدى الإنسان حسب إشباعها في مدرج هرمي، وإذا لم تُشبع هذه الحاجات في العمل فإنها تنعكس سلباً على الفرد وقد ينتج عنها سلوك عدواني وعدم الرغبة في التعامل مع أعضاء مؤسسة العمل. (الرويلي ،2001).
- الرضا الوظيفي شعور الفرد بالرضا نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات من متطلبات العمل، ويرى أن هذا الشعور يمكن تحقيقه من خلال الاحتفاظ بعلاقات ايجابية مع الأفراد داخل المؤسسة التعليمية. وتحقيق درجة من النمو المهني والرغبة في متابعة العمل في مجال التعليم. بلاند فورد (Blandford, 2000).
- الرضا الوظيفي شعور داخلي ايجابي لدى الفرد يشير إلى مستويات حاجاته الخارجية منها كبيئة العمل والداخلية كالعمل نفسه، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل هذا الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله مما يحقق فيها بعد التلاؤم ما بين حاجات الفرد وما يحصل عليه فعلاً من عمله. (العريمي ، 1998) .
- الرضا الوظيفي إحساس الفرد بمشاعر الارتياح والاقتناع بسبب إشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل والولاء والانتماء للعمل. (العديلي،1995).

ويرى الباحث إن الرضا الوظيفي من أهم العوامل الرئيسة التي تجعل الفرد يندمج في عمله ويحقق قدراً كبيراً من الإنتاجية متى ما تحصل على القدر الكافي من الرضا ؛ ويقلل من عامل العزوف عن العمل أو الهروب من المؤسسة التي يعمل بها الموظف، والبحث عن مكان آخر يجد

فيه راحته ، كما إن الرضا الوظيفي ينمي لدى الفرد الانتماء والولاء فيكون محافظا على عمله، وعلى الممتلكات العامة، ومحباً لوطنه، وفي حال عدم حصول الفرد على مقدار الرضا الذي ينشده يقل لديه معدل الإنتاجية ، ويصيبه الملل والفتور؛ وبالتالي يبدأ لديه التفكير في الهروب من العمل، أو البحث عن عمل جديد يحقق ذاته ويحفظ له كرامته.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى المعلمين في مرحلة الصفوف الأولية

يرتبط موضوع الرضا الوظيفي بالضغوط النفسية ارتباطاً وثيقاً ولذلك حظي بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والدارسين إيمانا منهم بأن تحسينه يعمل على زيادة معدل الإنتاج .

وكشف الشرايده (2009) إن الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة للأفراد والمجتمعات ، فهو الأساس الذي يحقق التوازن النفسي والاجتماعي للعاملين ، ويساعد على تحسين الأداء ، لارتباطه بالنجاح في مجال العمل ، كما يعد معيار موضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته ، والذي ينعكس على مستوى سلوكه من خلال اتجاهاته الكامنة ، وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها ، وإذا ما زادت قوة استيائه من العمل فإن ذلك يظهر على سلوكه ، فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه أو تسربه من العمل .

وذكر فرحات (2003). أن اهتمام الفرد وولاؤه لمؤسسته يتأثر بشكل كبير بعمله وشعوره بالارتياح والأمن النفسي، مما يدفع بتلك المؤسسات إلى مراعاة توجيه أحاسيس ومشاعر الأفراد الذين ينتمون إليها تجاه أدائهم وتشجيعهم لتحقيق أهداف المؤسسة، لأن الرضا عن العمل لم يعد مرتبطاً بالجانب المادي المحسوس فقط كالراتب مثلاً، بل تعداه إلى الجانب المعنوي والنفسي أيضاً.

وبين الإمارة (2002) إن الضغوط النفسية التي يعاني منها المعلمون تنج عنها آثارا سلبية تعكس فاعلية التدريس لديهم وتؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وأشار الكردي (1996) بأن الرضا الوظيفي من أنواع السلوك الانفعالي للفرد الذي يقابل في حياته اليومية العديد من المواقف الانفعالية المختلفة. كما يعد من القواعد الهامة والأساسية التي تضمن النجاح للفرد، فالرضا الوظيفي هو محصلة المشاعر الوجدانية التي تكون لدي الفرد نحو نشاط معين، كما يعبر عن مدى الإشباع الملائم لحاجاته وتحقيقه طموحاته وأهدافه التي كانت سبباً في ممارسته لهذا النشاط.

وأكد عليمات (1994) إن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين يعتبر من المقومات الأساسية للعملية التربوية لتأثير هذا المستوى في سلوك المعلم إيجابياً وعلى دافعيته مما يؤثر في اتجاهاته نحو طلبته والعملية التعليمية والمخرجات التربوية. كما أن الرضا الوظيفي مسألة مهمة للمعلم والمجتمع، حيث يعتبر الرضا الوظيفي عاملاً مهما من العوامل المؤثرة في زيادة كفاية المعلم وقيامه بواجباته نحو زملائه وطلابه ومجتمعه. وأشارت نتائج دراسات الهدهود (1994) التي أجريت في هذا المجال إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق في ظل مجموعة من العوامل يرتبط بعضها بالمهنة بينما يرتبط البعض الآخر بالنظام أو الشخصية.

وأشار المشعان (1993) أن تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أمر ليس بالسهل، إذ أن هناك عوامل عديدة متداخلة تتفاعل وتؤثر في الاتجاه ودرجة العلاقة، وبذلك فإن من الممكن تصور الرضا الوظيفي كمؤثر في الإنتاجية، ويمكن كذلك تصور الإنتاجية كمؤثر في الرضا الوظيفي، وبهذا فإنه كلما ارتفعت إنتاجية العامل زاد ما يحصل عليه من مكافأة، وقد يكون هذا سبباً في زيادة شعوره بالرضا الوظيفي عن عمله.

ويؤكد عاشور (1986) أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسة له، ويزداد إقباله عليه، وبذلك تزداد إنتاجيته، وأداؤه، وبعكس الفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله فإن حماسه للعمل يقل، ويقل إقباله عليه وبذلك تقل إنتاجيته وأداؤه.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انبثقت مشكلة الدراسة من كون الباحث كان يعمل معلماً للصفوف الأولية في المرحلة الابتدائية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية، حيث أنه من خلال احتكاكه بزملائه المعلمين في هذه المرحلة كان يشعر بمستوى ما من الضغوط النفسية التي تؤدي إلى آثار سلبية ، وقد يكون لها آثار ايجابية أيضاً تدفع إلى عملية الإبداع في العمل .

لذلك جاءت الدراسة للتعرف على مستوى الضغوط النفسية التي يعاني منها المعلمون في هذه المرحلة، وبعض آثارها السلبية والبعض الآخر من آثارها الايجابية التي قد تكون بمثابة الدافع الذي يؤدي للإبداع والتميز ، وفيما إذا كانت هذه الضغوط النفسية تتأثر بمتغيري المؤهل التعليمي والخبرة، وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وحاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة ؟
2. هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيري المؤهل العلمي والخبرة ؟
3. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ؟
4. هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيري الدراسة المؤهل العلمي والخبرة ؟
5. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

تتبع أهمية الدراسة من طبيعة الموضوع الذي تتناوله بالبحث والدراسة الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية، وما ستقدمه من معرفة ، ومعلومات في مجال الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. خاصة إن الصفوف الأولية من المراحل التربوية التي تركز على إعداد الطالب الإعداد النفسي والتربوي ، لذا يجب أن يكون لدى المعلمين قدرا كبيراً من الرضا الوظيفي نظراً للدور الذي يقومون به ، في عملية تعليم الطلاب كون المدرسة هي المناخ الاجتماعي الذي تتم فيه العملية التربوية والتعليمية والتي تعتبر بدورها أيضاً إحدى آليات التنشئة الاجتماعية.

الأهمية التطبيقية

تكمن أهمية الدراسة فيما تسفر عنه من نتائج وتوصيات يستفيد منها المسئولون في وزارة التربية والتعليم السعودية للحد من الضغوط النفسية، ورفع كفاءة ومعدل الرضا الوظيفي لمعلمي الصفوف الأولية، وتنمية الوعي لديهم بأهمية أدوارهم التي يجب أن يقدموها لطلابهم في هذه المرحلة المهمة، من حياة الطالب العمرية من خلال تمنية قيمهم الأخلاقية والنفسية .

التعريفات الإجرائية

الضغوط النفسية

الضغوط النفسية مجموعة من المواقف، والأحداث، أو الأفكار التي تفضي إلى الشعور بالتوتر، وتستشف عادة من إدراك الفرد بأن المطالب المفروضة عليه تفوق قدراته وإمكاناته. (دخان

والحجار، 2006) . وتقاس الضغوط النفسية في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الاستجابة على مقياس الضغوط النفسية المستخدم فيها .

الضغوط النفسية حالة من الانفعالات النفسية السلبية مثل الغضب، أو القلق، أو الإحباط، أو قلة التحمل، أو الانزعاج، أو تثبيط العزم، يعاني منها الفرد نتيجة للأحداث التي تهدد أو تتحدى الشخص بجميع فعاليات الحياة (عبدالباقي ، 2005).

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة وبما أن الأفراد مختلفون في رغباتهم فإن الرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له، (عباس ، 2003) ويقاس الرضا الوظيفي في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الاستجابة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم فيها .

معلمو الصفوف الأولية

معلمو الصفوف الأولية هم المعلمون من جميع التخصصات الذين يقومون بالتدريس في الصفوف: الأول والثاني والثالث من المرحلة الابتدائية، وزارة المعارف.(1420). شعبة الصفوف الأولية بالرياض: إنجازات وتطلعات وآمال.

محددات الدراسة

تتحدد الدراسة الحالية بما يلي:

- اقتصرت هذه الدراسة على معلمي الصفوف الثلاثة الأولية في المرحلة الابتدائية في مدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية .
- استخدمت في هذه الدراسة أداتي قياس الضغوط النفسية ، والرضا الوظيفي .
- أبدى عدد قليل جداً من أفراد عينة الدراسة عدم التعاون .
- تحفظ عدد بسيط من أفراد عينة الدراسة على المقاييس ولم يعيدوها للبحاث.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية وقد تم تصنيفها في ثلاث مجموعات علي النحو التالي:

1. الدراسات التي تناولت مستوى الضغوط النفسية.
2. الدراسات التي تناولت مستوى الرضا الوظيفي.
3. الدراسات التي تناولت العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

الدراسات التي تناولت مستوى الضغوط النفسية:

أجريت العديد من الدراسات والأبحاث حول الضغوط النفسية ،وقد اختلفت في أهدافها ومتغيراتها، فقد ذكر لازاروس(Lazaurs, 2006) دراسة لمعرفة الفرق بين الضغوط النفسية ما بين معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلمي المدارس العادية. تكونت العينة من (70) معلماً. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس الضغوط المهنية المشتق من مقياس الصراع بين الأشخاص، ومقياس الرفاهية الانفعالية المرتبطة بالعمل، ومقياس عبء العمل الكمي، وقائمة الأعراض البدنية. كانت أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة إلى وجود مستويات متوسطة من الضغوط المهنية والانفعالات السلبية المرتبطة بالوظيفة، وأن معلمي التربية الخاصة يظهرون مستويات ضغوط مرتفعه مقارنة بأقرانهم في المدارس العادية.

كما أجرت كرستين (Kristine, 2004) دراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والفاعلية الذاتية والمناخ المدرسي لدى المعلمين. تكونت العينة من (203) معلماً بالمدارس المتوسطة العامة في مقاطعة (AndTrou) . استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياسي الفاعلية الذاتية(Moran and Hoy) ومقياس الضغوط النفسية العلمية(Famenne) وكانت

أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة سالبة دالة بين الضغوط النفسية وكل من الفاعلية الذاتية والمناخ المدرسي، كما أنه أمكن التنبؤ بالضغوط النفسية من خلال الفاعلية الذاتية والمناخ المدرسي.

وأجرى ثابت (2003) دراسة لمعرفة الفروق في ضغوط العمل لدي المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس. تكونت العينة من (375) معلما ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في جمع البيانات الخاصة بالدراسة في استبانه ضغوط العمل المدرسي، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس.كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين لصالح مجموعة المعلمين الذكور، وكذلك وجود ارتباط سالب ودلالة إحصائية بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ حيث لم يكن دالاً إحصائيا في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى أفراد عينة المعلمات والعينة الكلية.

وذكر علي (2002) دراسة للكشف عن مصادر الضغوط النفسية الناشئة عن العمل داخل فصول الدراسة إلى جانب معرفة تأثير الجنس والخبرة التدريسية على كل من مستوى الشعور بالضغوط النفسية. وجهة الضبط وتقدير الذات لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، تكونت العينة من (435) معلماً ومعلمه في مدارس التربية الخاصة والمدارس العادية، استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس الضغوط النفسية، تقدير الذات، وجهة الضبط ، وحلل النتائج باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتحليل التباين. وكانت أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود تأثير دال لمتغير عدد سنوات الخبرة وتفاعل كل من التلاميذ ونوع الجنس على مقياس المظاهر الفسيولوجية للضغوط.

وأجرى زكي وعبدالفضيل (1998) دراسة للكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي . تكونت العينة من (138) معلماً ومعلمة من مدارس المنيا الثانوية. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياسي مواجهة المشكلات (Vredenburgh) ومقياس(Seidman) للاحتراق النفسي. كانت أبرز النتائج الارتباط الدال بين الضغوط المهنية والاحتراق النفسي .

ثانياً: الدراسات التي تناولت مستوى الرضا الوظيفي.

وأجرى أبو كريم (2010) دراسة لمعرفة السلوك القيادي لمدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين، حيث يعتبر الدور القيادي والإشرافي لمدير المدرسة من الأدوار الأساسية المرتبطة بعلاقة وطيدة بالرضا الوظيفي للمعلمين. تكونت العينة من (300) معلماً ومعلمة في محافظة جرش. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس(Minyoussota) حيث اشتمل على خمسين فقرة مرتبطة بالرضا الوظيفي موزعة على خمسة مجالات،علاقة المدير بالمعلمين، علاقة المعلم بزملائه المعلمين، علاقة المعلم بتلاميذه، اتجاه المعلم نحو العمل، والراتب والمكافأة. كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي المتبع من قبل المدير والرضا الوظيفي للمعلمين. وأن النمط الديمقراطي حقق رضاً وظيفياً لدى المعلمين أكثر من غيرهم.

وأجرت العنزي (2009) دراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة معلمات رياض الأطفال في محافظة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية. تكونت العينة من (61) معلمة. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس الرضا الوظيفي. كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة الدراسة على مقياس الرضا

الوظيفي في مجال الراتب، تعزى لأثر متغير الخبرة ولصالح خبرة الخمس سنوات فأكثر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي في مجالات الترقية العلاقات بين الزميلات، والعلاقات مع الأطفال وأولياء الأمور. تعزى لأثر متغير الحالة الاجتماعية ولصالح المعلمات غير المتزوجات، إضافة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي في مجال السلطة المشرفة ولصالح معلمات الروضات الخاصة. في الوقت نفسه لم تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل أو المجالات الفرعية تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي.

وأجرى الشوامرة (2007) دراسة للتعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة (Bitounia)، تكونت العينة من(40) معلماً ومعلمة. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس المنهاج الوصفي التحليلي، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وذكر صوالحة (2006) دراسة لمعرفة دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة، والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة على المعلمة. تكونت العينة من(85) معلمة من معلمات رياض الأطفال بينهن (41) معلمة يعملن في المدارس الحكومية (44) معلمة يدرسن في المدارس الخاصة. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في استبانه لقياس مستوى الرضا الوظيفي تكونت من (28) فقرة. كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة

إن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات: الراتب بالشهري، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة.

وأجرى سودهيشكومار (Sudheehkumar, 2006) دراسة كشفت عن معرفة مسببات الضغط النفسي والرضا الوظيفي ومهارات التكيف عند معلمي ومعلمات المدارس الأساسية في ولاية كيرلا الهندية، تكونت العينة من (500) معلماً ومعلمة. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس الرضا الوظيفي ومقياس التكيف. كانت أبرز نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي أكثر عند الإناث منها عند الذكور، كما بينت نتائجها إلى أن هناك العديد من المهارات التي يمكن للمعلمين التدرب عليها للتكيف مع متطلبات العمل.

وأجرى جوزيف (Joseph, 2004) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين ظروف العمل للمعلمين وبين رضاهم الوظيفي وأدائهم. تكونت العينة من (120) معلماً ومعلمة يدرسون في المدارس الخاصة في منطقة كيرا لا في الهند. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في استبانه (Minyoussota). كانت أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة إلى أن أداء المعلمين ورضاهم الوظيفي كان عالياً، وأن رضا المعلمين عن ظروف عملهم كان عالياً، إضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي والرضا عنه.

وذكر الشديفات (2003) دراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس البادية الشمالية في الأردن من وجهة نظرهم، وعلاقة ذلك بمتغيرات المرحلة التعليمية، والخبرة التدريسية، والجنس، والمؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (333) معلماً ومعلمة ممن يدرسون في مدارس البادية الشمالية. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في

مقاييس الرضا الوظيفي الذي قام بإعداده لغايات الدراسة الحالية. كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية والمرحلة التعليمية.

وأجرت سلامة (2003) دراسة لمعرفة الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، والى التعرف على مستوى الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية في الأردن من وجهة نظر المعلمين، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وكذلك مستوى الولاء التنظيمي لهم، وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين،.تكونت العينة من (658) معلماً ومعلمه. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت بمقياس (Borter) وزملائه لقياس الممارسات الإدارية، وقياس الرضا الوظيفي والأداة الثالثة لقياس الولاء التنظيمي.كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الممارسات الإدارية لمديري المدارس بشكل عام بدرجة جيد جداً، وكان مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين مرتفعاً، أما مستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين أعلى من المتوسط ، كما توصلت إلى وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين.

ثالثا: الدراسات التي تناولت العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

أجرى اليوسف (2011) دراسة لكشفت علاقة الرضا الوظيفي بالضغوط النفسية والدعم الاجتماعي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية بمنطقة حائل التعليمية في ضوء عدد من المتغيرات هي، الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. تكونت العينة من (235) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في

تطوير ثلاثة مقاييس أحدها لقياس الرضا الوظيفي والآخر لقياس الضغوط النفسية في حين صمم الثالث لقياس الدعم الاجتماعي.كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة على جميع متغيرات الدراسة.

وذكر صوالحه (2010) دراسة هدفت لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم في اربد الاولى، في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية وأيضا علاقة الرضا الوظيفي بالضغوط النفسية والدعم الاجتماعي. تكونت عينة الدراسة من (265) معلماً ومعلمة منهم (131) معلماً و (134) معلمة. واستخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الضغوط النفسية ومقياس الدعم الاجتماعي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كان بمستوى متوسط بشكل عام. وأن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية وأنه توجد علاقة ارتباطيه بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي والضغوط النفسية.

وأجرت عواودة (2009) دراسة لمعرفة مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في ضوء متغيري الخبرة التدريسية، والحالة الاجتماعية. تكونت العينة من (164) معلمة من معلمات الصفوف الثلاثة الأولي في المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمدينة الناصرة، استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في مقياسي الضغوط النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي، كانت ابرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية ولاستجابات أفراد عينة الدراسة على

مقياس الضغوط النفسية ككل وعلى مجالات سلوك التلاميذ وعلاقات المعلمين ببعضهم بعضاً، وضغوط المدرسة وضغوط العمل ؛ تعزى لأثر متغير الخبرة التدريسية ولصاحب الخبرة أقل من (5) سنوات، كما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة علي مقياس الضغوط النفسية تعزى لأثر الحالة الاجتماعية، ولصالح المعلمات غير المتزوجات. كما بينت النتائج أيضا أن مستوى الضغوط النفسية كان بدرجة متوسطة. أما عن الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة التدريسية (10) سنوات فأكثر، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أيضا أن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كانت سالبة وبدلالة إحصائية.

وكشف لانجفورد (Langford, 2007) بدراسة معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الأقسام الداخلية في مدارس (Adventist). تكونت العينة من (10) مدارس، استخدمت فيها مقاييس تمثلت بمقياسي للضغوط النفسية ومقياس للرضا الوظيفي وكانت أبرز النتائج أن (50%) من أفراد العينة كانوا راضين عن عملهم. وأكثر المجالات رضاً كان الحرية في العمل بينما توفير الوقت الكافي لإنجاز العمل كان أكثر مما أسهم في عدم الرضا الوظيفي. وأن مستوى الضغوط عند الذكور كان (40%) وعند الإناث (43%) إضافة إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط وبين الرضا الوظيفي. كما بينت النتائج ايضاً أن الرواتب المنخفضة كانت السبب الرئيس لترك المعلمين لمهنة التعليم في الوقت الذي لم تبين النتائج وجود علاقة ذات دلالة بين العمر أو سنوات الخبرة وبين الرضا الوظيفي.

وأجرى لت وتورك (Litt & Turk, 2005) دراسة هدفت للكشف عن مصادر الضغوط النفسية وعدم الرضا عن العمل لدى عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية. تكونت العينة من (291) معلماً من معلمي المدارس الثانوية. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في أداتي

قياس لجمع البيانات تمثلتا في مقياس الضغط النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي، كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود مصادر للضغط النفسي، ومنها الراتب غير المناسب، والمكانة الاجتماعية للمعلم، في حين لم يكن سلوك الطلاب غير المرغوب فيه من مصادر الضغوط النفسية، كما توصلت نتائج الدراسة أيضا إلى أن الدور الذي يدركه المعلم لنفسه والمناخ المدرسي وبشكل خاص العلاقة مع الإدارة تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في الضغط النفسي لدى المعلم.

وذكر عبد الحميد (1996) دراسة هدفت لمعرفة المساندة الاجتماعية التي يلقاها المعلم وعلاقتها بضغوط مهنة التدريس ورضاه عن عمله. تكونت العينة من (187) معلما ومعلمة في المرحلة الابتدائية منهم (97) ذكور (90) إناث. استخدمت في الدراسة أدوات قياس تمثلت في استبيان ضغوط العمل (Hamel And Bracken) ومقياس المساندة الاجتماعية والرضا عن العمل. كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المعلمين أكثر تعرضاً للضغوط النفسية من المعلمات في بعد استغلال المهارات. في حين لم تجد نتائج الدراسة فروقا بين الجنسين في الدراسة الكلية لضغط العمل، إضافة إلى وجود ارتباط سالب بين ضغوط العمل ورضا المعلم عن عمله لدى الجنسين كما أظهرت النتائج إن المعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين وسنوات الخبرة أيضاً ترتبط ايجابيا برضا المعلم عن عمله أما المساندة الاجتماعية فلا تخفف من ضغط العمل إلا في بعدي المساندة المالية ومساندة أسرة المعلم له.

وأجرت رمضان (1991) دراسة للكشف عن مستوى الضغوط النفسية التي يعاني منها المعلمون والمعلمات في المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم. تكونت العينة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى. استخدمت في هذه الدراسة أداتي قياس تمثلت الأولى لتحديد مستوى الضغوط النفسية، والثانية لتحديد مستوى الرضا

الوظيفي. كانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن معظم المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط نفسية بمستوى منخفض وأن مستوى الرضا الوظيفي لديهم عن عملهم متوسط، إضافة أن المعلمين الذكور أكثر رضا من المعلمات الإناث عن القيم الأخلاقية، وخدمة المجتمع والاستقلالية. بينما كان المعلمون غير راضين عن الراتب والتقدم في السلم الوظيفي، ونظام الترقية، وظروف العمل، وسياسة الإدارة. إضافة إلى عدم وجود فورق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقاييس الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة :

يتضح من الدراسات العربية والأجنبية ان هناك تنوعا في المواضيع والأهداف والنتائج بتنوع الجوانب التي عالجتها محل الدراسة وقد هدفت بعض الدراسات التعرف على مصادر الضغوط النفسية لدي المعلمين وتحديد مصادرها في العمل واتفقت معظم الدراسات (ثابت ،2003 ؛ علي 2002) في أن أهم مصادر الضغوط النفسية زيادة عبء العمل ، المناخ المدرسي، عدد سنوات الخبرة، العلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس، كما هدفت بعض الدراسات الأخرى (اليوسف ، 2009) التعرف على مصادر الحصول على الرضا الوظيفي لدي المعلمين في العمل.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ما يلي :

1. تكونت لدى الباحث خلفية علمية جيدة عن موضوع الدراسة. كما استفادت في تحديد أدارة الدراسة وبنائها .

2. اختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة وفي اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها .

3. تختلف هذه الدراسة وتتميز عن الدراسات السابقة بصفة عامة في الأهداف الرئيسية لها وفي الحدود الزمانية والمكانية .

وعلى ضوء ما تقدم تبين لنا أن بعض الدراسات (رمضان ، 2009 ؛ عواودة ، 2009) ، تناولت موضوع الضغوط النفسية بالبحث بينما دراسات أخرى (الشديفات ، 2003 ؛ سلامة ، 2003) ، تناولت موضوع الرضا الوظيفي ، ودراسات أخرى(اليوسف ، 2011 ؛ صوالحه ، 2010) ، تناولت دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي ،لذلك جاءت هذه الدراسة لبحث الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية ، الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها وأدوات القياس المستخدمة فيها، والإجراءات التي أتبعت من أجل التأكد من صدق أدوات الدراسة وثباتها، بالإضافة إلى الطرق الإحصائية التي استخدمت في معالجة بيانات الدراسة.

منهجية الدراسة

تم استخدم المنهج الارتباطي وذلك لمناسبته أغراض الرسالة الحالية ، حيث أن الهدف من الدراسة الحالية التعرف على مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، والفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغط النفسي ومقياس الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، والخبرة .

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين الذكور الذين يقومون بتدريس الصفوف الأولية في المرحلة الابتدائية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية في العام الدراسي 2014 /2015 م بلغ العدد الإجمالي لأفراد مجتمع الدراسة (1003) معلماً موزعين على (37) مدرسة، وذلك حسب إحصائية قسم شؤون المعلمين في الإدارة العامة للتربية والتعليم في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية حسب ما هو مبين في الجدول (1) .

جدول (1)

عدد أفراد عينة الدراسة حسب إحصائية شؤون المعلمين بتعليم عرعر

العام الدراسي	عدد المدارس	إجمالي مجتمع الدراسة
2015/ 2014	37	1003

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً من المعلمين الذين يدرسون بالصفوف الولية بالمدارس الابتدائية الحكومية في مدينة عرعر حيث يتم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، من خلال توزيع أدوات الدراسة على جميع أفراد العينة من الذكور فقط ، وقد بلغ عدد الاستبانات (360) استبانه ، والتي مثلت عينة الدراسة .

أدوات الدراسة :

ويبين الجدول التالي أفراد عينة الدراسة

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

	الفئات	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	دبلوم كلية المعلمين	174	48.3
	بكالوريوس	186	51.7
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	154	42.8
	من 5 سنوات فأكثر	206	57.2
	المجموع	360	100.0

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياسي الضغط النفسي ، ومقياس الرضا الوظيفي ، لدى أفراد عينة الدراسة الذين يدرسون في المرحلة الابتدائية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية.

أولاً: مقياس الضغوط النفسية

قام الباحث في تطوير أداة قياس الضغوط النفسية بعد الرجوع إلى عدد من المقاييس التي تناولت موضوع الضغوط النفسية (ثابت ، 2003 ؛ علي ، 2002) ، وقد تكون المقياس من (54) فقرة تقيس الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة الذين يدرسون في المرحلة الابتدائية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية ، الملحق (أ) موزعة على خمسة مجالات هي : الضغوط الجسمية وهي زيادة الضغوط على أجسام الأفراد ،والضغوط المعرفية التقييم المعرفي للموقف الي يواجه الشخص، والضغوط الاجتماعية ضغوط العمل، والضغوط الانفعالية هي الضغط المؤقت ، والضغوط النفسية هي الفكرة السلبية التي تؤثر في الصحة النفسية والبدنية .

وقد تكون مجال الضغوط الجسمية من (12) فقرة وهي الفقرات من (1 ـ 12) وتكون مجال الضغوط المعرفية من (10) فقرات وهي الفقرات من (13– 22) ومجال الضغوط الاجتماعية من (11) فقرة وهي الفقرات من (23– 33) ومجال الضغوط الانفعالية الذي تكون من (11) فقرة وهي من الفقرات (34ـ44) أما مجال الضغوط النفسية فقد تكون من (10) فقرات وهي من الفقرات (45– 54).

وقد احتوى مقياس الضغط النفسي على الفقرات السالبة التي تحمل الأرقام التالية :

43 ، 40 ، 39، 38، 27، 20، 17 ، 16

صدق مقياس الضغوط النفسية

قام الباحث بالتحقق من صدق المحتوى وصدق البناء للمقياس من النحو التالي :

1. صدق المحتوى : قام الباحث بعرض المقياس بصيغته الأولية على ستة عشر من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص ، في علم النفس التربوي ، ومناهج طرق التدريس ، والقياس والتقويم ، وتقنيات التعليم ، والتربية الخاصة ، والإعلام والصحافة ، والدراسات الإسلامية، والصحة النفسية ، والإرشاد النفسي ، والإدارة التربوية ، والإدارة الرياضية ، في جامعة الحدود الشمالية ، وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين –الملحق ب– وطلب إليهم التفضل في إبداء رأيهم في مدى مناسبة فقرات المقياس والأبعاد ، ومدى صحة الصياغة اللغوية ، وقد اقترح عدد من المحكمين إعادة صياغة بعض الفقرات وتم الأخذ بالملاحظات التي اتفق عليها 70% من المحكمين ، وتم تعديل الفقرات في ضوء ذلك ، ووضع المقياس بصورته النهائية . ويمكن تلخيص أهم التعديلات التي اقترحها المحكمون على هذا المقياس وهي : إعادة صياغة الفقرات من مجال الضغوط الجسمية وهي (1 ، 2 ، 19 ، 22) والفقرات (14 ، 15 ، 16 ، 19) من الضغوط المعرفية ، والفقرات (45 ، 51 ، 49) من مجال الضغوط النفسية.

2. صدق البناء : للتأكد من صدق البناء تم استخراج قيم معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه وتم إجراء صدق البناء من خلال معامل الارتباط المصحح ويبين الجدول (3) قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط النفسية مع المقياس ككل.

الجدول (3)

قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط النفسية مع المقياس ككل

البعد	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	مضمون فقرات الضغوط النفسية وفقاً لمجالاتها	معامل الارتباط	
				البعد	المقياس
الضغوط الجسمية	1		أعاني من صداع مزمن في الرأس	0.61	0.49
	2		أشعر بتعب شديد في مختلف أنحاء جسمي	0.69	0.50
	3		أعصابي مشدودة في تعاملاتي وأعمالي	0.72	0.61
	4		أشعر بأن صحتي ليست على ما ينبغي	0.83	0.66
	5		أعاني من اضطرابات الهضم في المعدة	0.49	0.48
	6		أشعر بألم في الرقبة والعمود الفقري	0.71	0.56
	7		لدي اضطرابات في عملية النوم	0.63	0.50
	8		اشعر بمشكلات صحية في عملية التنفس	0.41	0.37
	9		أشعر بفقدان للشهية وعدم رغبتي في تناول الطعام	0.57	0.45
	10		أحس بعدم انتظام في سرعة دقات القلب	0.71	0.51
	11		أعاني من ضعف في المناعة لمقاومة الأمراض	0.58	0.42
	12		أعاني من مشكلات في مختلف أجزاء جسمي	0.81	0.74
الضغوط المعرفية	13		يصيبني التشتت عندما يحدثني الآخرون بمواضيع مهمة	0.73	0.66
	14		أعاني من النسيان فأضع الأمور في غير نصابها	0.62	0.60
	15		لا استفيد من المعارف الجديدة في ممارساتي المختلفة	0.51	0.46
	16	سالبة	أشعر بسهولة ومرونة كافية لاتخاذ القرارات	0.43	0.38
	17	سالبة	أشعر بإحساس قوي بقيمة الوقت	0.52	0.41
	18		أواجه مشاكل عند تراكم الأعمال بخصوص الوقت	0.45	0.21
	19		أفتقد عملية التركيز لمهمات معينة	0.69	0.45
	20	سالبة	أمارس هواياتي وأنشطتي المحببة بمختلف أشكالها	0.39	0.26
	21		أنزعج لعدم أداء المهام بشكلها الصحيح	0.36	0.25
	22		أشعر بالعجز في التعامل الواقعي مع المشكلات	0.29	0.28

البعد	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	مضمون فقرات الضغوط النفسية وفقاً لمجالاتها	معامل الارتباط البعد	معامل الارتباط المقياس
			الطارئة		
الضغوط الاجتماعية	23		أحس بأن علاقاتي الاجتماعية محدودة	0.76	0.70
	24		أعاني من عملية التناقض في تعاملي مع الناس	0.67	0.57
	25		أشعر بالضيق عندما يمزح معي الآخرون	0.73	0.58
	26		أحس بقلق عندما يناقش وضعي الوظيفي	0.85	0.61
	27	سالبة	أتمتع مع أقاربي وأصدقائي بعلاقات جيدة	0.40	0.38
	28		أشعر بالخجل من نظرة المجتمع لعملي الوظيفي	0.67	0.56
	29		أشعر بتعاطف الآخرين معي لوضعي الوظيفي	0.52	0.38
	30		أنزعج من نقد الآخرين لمهنتي الوظيفية	0.56	0.31
	31		أتعب في التعامل مع التلاميذ في هذه المرحلة	0.44	0.24
	32		أعاني من ضغط في تصحيح الواجبات المدرسية	0.44	0.26
	33		أعاني من التعامل مع بعض أولياء الأمور غير المتعلمين	0.50	0.44
الضغوط الانفعالية	34		أشعر بالحاجة للتدخين بكثرة بين حصص الدراسة	0.74	0.57
	35		أنجز الأشياء المطلوبة ببطء شديد	0.67	0.52
	36		أكون عدوانيا عندما أتعرض للمضايقة والسخرية	0.62	0.49
	37		أشعر بالحاجة إلى الراحةً أثناء أداء عملي	0.52	0.32
	38	سالبة	أشعر بأهمية إقناع الآخرين عندما أحاورهم	0.35	0.27
	39	سالبة	أسعى لأداء أكثر من مهمة في نفس الوقت لإثبات ذاتي	0.24	0.22
	40	سالبة	لدي شجاعة في عملية المواجهة المباشرة مع الآخرين	0.52	0.44
	41		أصرّ على مواقفي في التعامل مع الآخرين	0.30	0.24
	42		أتعامل بعصبية عندما يواجهني موقف مثير	0.48	0.39
	43	سالبة	أحاول أن أنجز ما يطلب مني بسرعة فائقة	0.39	0.36
	44		أراجع تصرفاتي بشكل متكرر أثناء أدائها	0.44	0.39
الضغوط	45		ينتابني خجل عند الحديث عن عملي الوظيفي	0.54	0.49

البعد	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	مضمون فقرات الضغوط النفسية وفقاً لمجالاتها	معامل الارتباط	
				البعد	المقياس
النفسية	46		أشعر بالقلق على مستقبلي بسبب وضعي الوظيفي	0.68	0.39
	47		أشعر أن الناس يتحدثون عني بازدراء	0.64	0.50
	48		ليس لدي قدرة على تحقيق أهدافي في الحياة	0.71	0.67
	49		أشعر بأن أغلب أموري خارجة عن سيطرتي الشخصية	0.66	0.62
	50		ينتابني شعور بعدم الرضا عن نفسي وما حققته في حياتي	0.70	0.50
	51		لا أشعر بطعم الراحة حتى في وقت الفراغ من العمل	0.66	0.63
	52		أشعر بالكآبة عندما أتذكر أني معلم في الصفوف الأولية	0.72	0.55
	53		يصيبني اليأس نتيجة ضعف الحافز المناسب لي	0.50	0.42
	54		أشعر بالإجهاد والإعياء النفسي بسبب عملي الوظيفي	0.50	0.35

وقد بينت النتائج في الجدول (3) إن جميع معامل الارتباط بين الفقرات والمجالات من جهة، ومع المقياس من جهة أخرى مما يشير إلى أنها تتمتع بالمصداقية، ويمكن اعتمادها والأخذ بها.

كما تم احتساب معامل الارتباط بين مجالات مقياس الضغوط النفسية ، حيث يبين الجدول (4) هذه النتائج .

جدول (4)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط النفسية

العلاقة بين:	الإحصائي	الضغوط الجسمية	الضغوط المعرفية	الضغوط الاجتماعية	الضغوط الانفعالية	الضغوط النفسية
الضغوط المعرفية	معامل الارتباط	0.54				
	الدلالة الإحصائية	0.002				
الضغوط الاجتماعية	معامل الارتباط	0.59	0.53			
	الدلالة الإحصائية	0.035	0.002			
الضغوط الانفعالية	معامل الارتباط	0.63	0.53	0.58		
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.002	0.001		
الضغوط النفسية	معامل الارتباط	0.57	0.52	0.58	0.50	
	الدلالة الإحصائية	0.001	0.020	0.001	0.005	
الكلي للمقياس	معامل الارتباط	0.82	0.72	0.78	0.79	0.81
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

يتبين من النتائج في الجدول (4) وجود علاقات ارتباطيه موجبة بين أبعاد مقياس الضغط النفسي المختلفة .

ثبات مقياس الضغوط النفسية

للتأكد من ثبات أداة مقياس الضغوط النفسية قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، من خلال تطبيق أداة القياس على (30) معلماً من خارج عينة الدراسة تم اختيارهم من مدارس السعودية ، ثم قام الباحث بإعادة تطبيق الاختبار بعد أسبوع من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ثبات الإعادة للأداة ككل حيث بلغت قيمته (86%) للأداة ككل، أما معامل ثبات الاتساق الداخلي " كرونباخ ألفا " فقد بلغ (93%) والجدول (5) يبين معاملات ثبات الأداة وفق

معامل ثبات الإعادة ومعامل ثبات الاتساق الداخلي("كرونباخ ألفا") لكل محور من محاور المقياس، والمقياس الكلي.

الجدول (5)

معامل ثبات الاتساق الداخلي وثبات الإعادة لكل بعد من أبعاد مقياس الضغوط النفسية

الضغوط النفسية ومجالاتها	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
الضغوط الجسمية	0.88	**0.85**	12
الضغوط المعرفية	0.83	**0.91**	10
الضغوط الاجتماعية	0.80	**0.88**	11
الضغوط الانفعالية	0.83	**0.87**	11
الضغوط النفسية	0.83	**0.89**	10
الكلي للمقياس	0.93	**0.86**	54

يتبين من النتائج في الجدول (5) أن معاملات الارتباط مناسبة لغايات الدراسة مما يشير إلى تمتع مقياس الضغوط النفسية بدلالات صدق، وثبات كافية ومناسبة لأغراضها .

تصحيح مقياس الضغوط النفسية

أعدت فقرات الأداة لقياس مستوى الضغوط النفسية لدى المعلم في كل مجال من المجالات التي وردت في المقياس .

وقد سارت إجراءات تصحيح الأداة كما يلي : تعطى الإجابة (أوافق بشدة) (5) درجات و(أوافق) (4) درجات و(متردد) (3) درجات و(أعارض) (2) درجتان و(أعارض بشدة) (1) درجة واحدة .

وبعد عملية تصحيح الأداة تم جمع الإجابات لجميع أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات المقياس الفرعية ، والمقياس الكلي ، للحصول على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمي الصفوف الأولية ؛ وبذلك تكون أعلى علامة يحصل عليها المستجيب (270)، وأدنى علامة (54) وقد تم اعتماد المعيار الإحصائي الآتي للحكم على مستوى أفراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول (6) .

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية ومستوى التقدير لمقياس الضغوط النفسية

المتوسط الحسابي	مستوى التقدير
5.00 - 3.68	عال
3.67 -2.34	متوسط
2.33 - 1.00	منخفض

ثانياً : مقياس الرضا الوظيفي

قام الباحث بتطوير أداة قياس الرضا الوظيفي بعد الرجوع إلى عدد من المقاييس التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي (الشوامرة ، 2007 ؛ صوالحة ، 2006؛ الشديفات ، 2003) وقد تكون المقياس من (67) فقرة تقيس الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ، الملحق (ج) موزعة على ثمانية أبعاد هي: (الراتب الشهري وفرص الترقية ، ظروف العمل وطبيعته ، الإشراف التربوي ، المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، العلاقات مع الزملاء المعلمين ، العلاقات مع إدارة المدرسة ، العلاقات مع التلاميذ ، القوانين والأنظمة والتعليمات) حيث تكون بعد الراتب الشهري وفرص الترقية من (8) فقرات وهي الفقرات من (1–8) وتكون بعد ظروف العمل وطبيعته

من (9) فقرات وهي الفقرات من (9 – 17) وبعد الإشراف التربوي من (10) فقرات وهي الفقرات من (18–27) وبعد المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع والذي تكون من (11) فقرة وهي من (28–38) و بعد العلاقات مع الزملاء المعلمين فقد تكون من (5) فقرات وهي من (39–43) وتكون بعد العلاقات مع إدارة المدرسة من (11) فقرة وهي الفقرات من (44 –54) وتكون بعد العلاقات مع التلاميذ من (5) فقرات وهي من (55–59) وأخيرا بعد القوانين والأنظمة والتعليمات والذي تكون من (8) فقرات وهي من (60–67).

وقد تضمن مقياس الرضا الوظيفي عدد من الفقرات السالبة التي تحمل الأرقام التالية : (6، 9، 12،13، 14،15، 17، 38).

صدق مقياس الرضا الوظيفي

قام الباحث من التحقق من صدق المحتوى وصدق البناء للمقياس على النحو التالي :

1. صدق المحتوى : قام الباحث بعرض المقياس بصيغته الأولية على ستة عشر من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، في علم النفس التربوي، ومناهج طرق التدريس، والقياس والتقويم ، وتقنيات التعليم ، والتربية الخاصة، والإعلام والصحافة ، والدراسات الإسلامية ،والصحة النفسية، والإرشاد النفسي، والإدارة التربوية، والإدارة الرياضية، في جامعة الحدود الشمالية، وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين .(الملحق و) وطلب منهم التفضل في إبداء رأيهم في مدى مناسبة فقرات المقياس والأبعاد ، ومدى صحة الصياغة اللغوية ، وقد اقترح عدد من المحكمين إعادة صياغة بعض الفقرات . وتم الأخذ بالملاحظات التي اتفق عليها (70%) من المحكمين، وتم تعديل الفقرات في ضوء ذلك، ووضع المقياس بصورته النهائية، ويمكن تلخيص أهم التعديلات التي اقترحها المحكمون على هذا المقياس مجال الراتب الشهري وفرص الترقية (2،1، 4 ،7،8)

ومن مجال ظروف العمل الفقرات التالية (5 ،10، 13 ، 14، 17) ومن مجال بالإشراف التربوي الفقرات (18 ، 19 ، 22 ، 23) ومن مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع الفقرات (28، 29، 30، 32 ، 33،34) ومن مجال العلاقات مع الزملاء المعلمين الفقرات (33، 40، 41، 42،43) ومن مجال العلاقات مع إدارة المدرسة الفقرات (44، 46، 47، 48 ، 49، 51، 52، 53، 54) ومن مجال العلاقات مع التلاميذ الفقرات (55، 56، 57، 58) وأخيراً من مجال القوانين والأنظمة والتعليمات الفقرات (60،61، 66، 67).

2. صدق البناء : للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخراج قيم معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وتم إجراء صدق البناء من خلال معامل الارتباط المصحح، ويبين الجدول (7) معاملات ارتباط أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع المقياس ككل .

الجدول (7)

قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع المقياس ككل

البعد	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	مضمون فقرات الرضا الوظيفي وفقاً لمجالاته	معامل الارتباط: البعد	معامل الارتباط: المقياس
الراتب الشهري وفرص الترقية	1		أفكر بأن راتبي الشهري يكفي احتياجاتي الحياتية	**0.52**	**0.34**
	2		لدى فرص للترقية في عملي الوظيفي	**0.54**	**0.33**
	3		راتبي مناسب مقارنة مع رواتب الوظائف الأخرى	**0.59**	**0.40**
	4		هناك فرص للحصول على مكافآت مقابل العمل الإضافي	**0.55**	**0.23**
	5		أشعر بأن الترقية تحفز على العمل الوظيفي	**0.47**	**0.31**
	6	سالبة	أشعر بأن وقت الترقية طويل	**0.52**	**0.32**
	7		معايير وأسس الترقية واضحة ومحدودة	**0.43**	**0.24**

	8		الفرصة متاحة لما يطور أدائي التربوي والتعليمي	0.39	0.29
ظروف العمل وطبيعته	9	سالبة	حجم العمل كبير ومسؤولياته كبيرة	0.37	0.29
	10		تتوفر كل التسهيلات لتنفيذ العمل	0.60	0.29
	11		لدي قناعة بأن ما أقوم به من عمل يحقق ذاتي	0.60	0.43
	12	سالبة	عدد الحصص الأسبوعية التي تسند لي غير مناسب	0.72	0.66
	13	سالبة	تزدحم الصفوف الأولية بأعداد كثيرة من التلاميذ	0.66	0.53
	14	سالبة	يتوجب تنظيم خروج التلاميذ من الحجرة الدراسية	0.71	0.51
	15	سالبة	يتوجب على تصحيح كراسات الواجبات لجميع التلاميذ	0.73	0.42
	16		لدي قدر من الحرية في التعامل مع التلاميذ داخل الصف	0.37	0.27
	17	سالبة	يزعجني عدم توفر الوسائل التعليمية داخل الغرفة الصفية	0.76	0.39
الإشراف التربوي	18		يتمتع المشرف بأسلوب جيد أثناء زيارتي في الفصل	0.51	0.40
	19		توصيات المشرف التربوي لي واضحة	0.77	0.39
	20		يقوّم المشرف أدائي التربوي والتعليمي بشكل عادل	0.74	0.37
	21		يساعدني المشرف في التغلب على صعوبات العمل	0.63	0.38
	22		يساعدني المشرف في تطوير أدائي التربوي والتعليمي	0.75	0.38
	23		تمنحني زيارة المشرف الثقة في نفسي	0.76	0.61
	24		أفضل عملية التحديد القبلي للزيارة الإشرافية	0.59	0.26

	25		أحب التنوع في الأساليب الإشرافية	**0.66**	**0.33**
	26		الشورى ممارسة جيدة لقبول التوجيه	**0.49**	**0.39**
	27		أفضل الزيارات الإشرافية على أزمنة متفاوتة ومتساوية	**0.47**	**0.30**
المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	28		ينظر المجتمع بكل تقدير واحترام لمهنتي كمعلم	**0.79**	**0.44**
	29		أستثمر مهنتي في تنمية علاقاتي الاجتماعية مع الناس	**0.76**	**0.60**
	30		أولياء أمور التلاميذ يقدرون ما أقوم به من عمل	**0.65**	**0.57**
	31		أشعر بارتياح بأن مهنة التعليم تحقق مكانتي الاجتماعية	**0.77**	**0.47**
	32		أشعر بالسعادة أثناء أدائي لعملي التربوي والتعليمي	**0.72**	**0.60**
	33		تقدر أفراد أسرتي ما أقوم به من عمل	**0.49**	**0.48**
	34		يقدر أصدقائي ما أقوم به من عمل	**0.75**	**0.59**
	35		أعتز بمهنة التعليم كونها مهنة سامية	**0.52**	**0.44**
	36		أحس بدور الجهة الحكومية في حفظ هيبة المهنة وممارسيها	**0.44**	**0.35**
	37		أشعر بدور الإعلام ورؤيته في إبراز هذه المهنة	**0.45**	**0.28**
	38	سالبة	لا أشعر بوجود نقابة للمعلمين تحمي حقوقهم	**0.42**	**0.33**
العلاقات مع الزملاء المعلمين	39		أحظى بالاحترام والتقدير من قبل الزملاء في العمل	**0.70**	**0.39**
	40		تفاعلي جيد بيني وبين زملائي في العمل	**0.74**	**0.38**
	41		أتواصل مع الزملاء لتحقيق الأهداف التعليمية	**0.87**	**0.45**
	42		أسعى لتنمية صداقات مع زملائي في العمل	**0.80**	**0.34**
	43		أتعاون مع زملائي للتغلب على صعوبات العمل	**0.62**	**0.24**

العلاقات مع إدارة المدرسة	44		لإدارة المدرسة اهتمام بالنواحي التعليمية	**0.40**	**0.22**
	45		طريقة التواصل بيني وبين إدارة المدرسة جيدة	**0.52**	**0.48**
	46		لإدارة المدرسة نظام جيد في تحقيق الأهداف التعليمية	**0.55**	**0.41**
	47		إدارة المدرسة قادرة على اتخاذ القرارات المناسبة	**0.56**	**0.41**
	48		تعالج إدارة المدرسة شكاوى المعلمين بشكل إيجابي	**0.62**	**0.27**
	49		يمتاز مستوى علاقتي مع إدارة المدرسة بالإيجابية	**0.75**	**0.37**
	50		تهتم إدارة المدرسة بالأعمال التي أقوم بها بشكل جيد	**0.61**	**0.25**
	51		تقدر إدارة المدرسة جهودي وأنشطتي بشكل مناسب	**0.58**	**0.25**
	52		لدي الفرص للمشاركة في قرارات العمل	**0.70**	**0.36**
	53		تساعدني إدارة المدرسة في حل مشكلات التلاميذ السلوكية	**0.60**	**0.38**
العلاقات مع التلاميذ	54		تدعمني إدارة المدرسة لدى المسؤولين في الإدارات العليا	**0.46**	**0.35**
	55		يحترم التلاميذ جهودي في العمل ويقدرونها	**0.71**	**0.63**
	56		يلتزم التلاميذ بمبدأ التعلم الذاتي	**0.66**	**0.33**
	57		ينفذ التلاميذ توجيهاتي وتعليماتي التربوية	**0.86**	**0.59**
	58		يشارك التلاميذ بفاعلية في النشاطات المختلفة	**0.69**	**0.43**
	59		يشارك التلاميذ في الرحلات الترفيهية	**0.60**	**0.36**
القوانين والأنظمة والتعليمات	60		الأنظمة والقوانين والتعليمات داخل المدرسة واضحة	**0.41**	**0.34**
	61		تستخدم إدارة المدرسة أنظمة وتعليمات قابلة للتطبيق	**0.68**	**0.58**

	62		الأنظمة والقوانين والتعليمات مناسبة نفسياً وتربوياً للتلاميذ	**0.51**	**0.27**
	63		الأنظمة والتعليمات مناسبة للبيئة الاجتماعية للمدرسة	**0.44**	**0.39**
	64		نظام التقاعد مناسب للمعلمين	**0.49**	**0.35**
	65		الإجازات المرضية مقنعة للمعلمين	**0.52**	**0.41**
	66		كفاية برامج التدريب للممارسين الإداريين والقياديين	**0.29**	**0.27**
	67		الفرص متاحة للحصول على إجازة بدون راتب مع المستحقات	**0.62**	**0.37**

وقد بينت النتائج في الجدول (7) إن جميع معامل الارتباط بين الفقرات والمجالات من جهة، ومع المقياس من جهة أخرى مما يشير إلى أنها تتمتع بالمصداقية، ويمكن اعتمادها والأخذ بها ، كما تم احتساب معامل الارتباط بين ابعاد مقياس الرضا الوظيفي، حيث يبين الجدول (8) هذه النتائج .

جدول(8)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

العلاقة بين:	الإحصائي	الراتب الشهري وفرص الترقية	ظروف العمل وطبيعته	الإشراف التربوي	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	العلاقات مع الزملاء المعلمين	العلاقات مع إدارة المدرسة	العلاقات مع التلاميذ	القوانين والأنظمة والتعليمات
ظروف العمل وطبيعته	معامل الارتباط	0.55							
	الدلالة الإحصائية	0.000							
الإشراف التربوي	معامل الارتباط	0.56	0.51						
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000						
المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	معامل الارتباط	0.53	0.56	0.56					
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000					
العلاقات مع الزملاء المعلمين	معامل الارتباط	0.54	0.59	0.54	0.55				
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.006	0.000	0.001				
العلاقات مع إدارة المدرسة	معامل الارتباط	0.59	0.59	0.52	0.51	0.54			
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.018			
العلاقات مع التلاميذ	معامل الارتباط	0.50	0.57	0.59	0.55	0.58	0.56		
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		
القوانين والأنظمة والتعليمات	معامل الارتباط	0.58	0.56	0.50	0.55	0.50	0.52	0.55	
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
الكلي للمقياس	معامل الارتباط	0.73	0.76	0.78	0.73	0.74	0.80	0.80	0.85
	الدلالة الإحصائية	0.002	0.000	0.007	0.000	0.016	0.001	0.000	0.002

يتبين من النتائج في الجدول (8) وجود علاقات ارتباطيه موجبة بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المختلفة .

ثبات مقياس الرضا الوظيفي

للتحقق من ثبات أداة مقياس الرضا الوظيفي قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار ، من خلال تطبيق أداة القياس على (30) معلماً من خارج عينة الدراسة تم اختيارهم من مدارس السعودية ، ثم قام الباحث بإعادة تطبيق الاختبار بعد أسبوع من التطبيق الأول ، وتم حساب معامل ثبات الإعادة للأداة ككل حيث بلغت قيمته (84%) ، أما معامل ثبات الاتساق الداخلي " كرونباخ ألفا " فقد بلغ (87 %) والجدول (9) يبين معاملات ثبات الأداة وفق معامل ثبات الإعادة، ومعامل ثبات الاتساق الداخلي لكل بعد من ابعاد المقياس، والمقياس الكلي .

الجدول (9)

معامل ثبات الاتساق الداخلي وثبات الإعادة لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي وأبعاده	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
الراتب الشهري وفرص الترقية	0.71	**0.88**	8
ظروف العمل وطبيعته	0.84	**0.86**	9
الإشراف التربوي	0.84	**0.85**	10
المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	0.79	**0.83**	11
العلاقات مع الزملاء المعلمين	0.80	**0.92**	5
العلاقات مع إدارة المدرسة	0.78	**0.82**	11
العلاقات مع التلاميذ	0.74	**0.93**	5
القوانين والأنظمة والتعليمات	0.78	**0.87**	8
الكلي للمقياس	0.87	**0.84**	67

يتبين من النتائج في الجدول (9) أن معاملات الارتباط مناسبة لغايات الدراسة مما يشير إلى تمتع مقياس الرضا الوظيفي بدلالات صدق، وثبات كافية ومناسبة لأغراضها .

تصحيح مقياس الرضا الوظيفي

أعدت فقرات الأداة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم في كل مجال من المجالات التي وردت في المقياس.

وقد سارت إجراءات تصحيح الأداة كما يلي : تعطى الإجابة (أوافق بشدة) (5) درجات و(أوافق) (4) درجات و(متردد) (3) درجات و(أعارض) (2) درجتان و(أعارض بشدة) (1) درجة واحدة.

وبعد عملية تصحيح الأداة تم جمع الإجابات لجميع أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات المقياس الفرعية والمقياس الكلي، للحصول على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأولية؛ وبذلك تكون أعلى علامة يحصل عليها المستجيب (335)، وأدنى علامة (67) وقد تم اعتماد المعيار الإحصائي الآتي للحكم على مستوى أفراد عينة الدراسة، كما هي موضح في الجدول (10).

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية ومستوى التقدير لمقياس الرضا الوظيفي

المتوسط الحسابي	مستوى التقدير
5.00 -3.68	عال
3.67 -2.34	متوسط
2.33 -1.0	منخفض

إجراءات الدراسة:

بهدف تحقيق أهداف الدراسة أتبع الباحث الإجراءات التالية:

- تم الحصول على الموافقات الرسمية من الجهات المعنية من أجل تسهيل عملية تطبيق الدراسة ، وجمع البيانات ، الملاحق (ج ، د ، هـ) .
- قام الباحث باختيار عينة الدراسة من المجتمع الأصلي.
- قام الباحث بزيارة المدارس التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة وتم توزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة ، وتم إخبارهم بكيفية الاستجابة على أدواتها ، وطلب منهم ضرورة الاستجابة بصدق وأمانة ودقة وعدم الاستجابة النمطية أو ترك الفقرات بدون استجابة .
- تم جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة بعد الاستجابة عليها .

ومن خلال التطبيق لاحظ الباحث ما يلي :

- ارتياح وتقبل الكثير من المعلمين، وإبداء رغبتهم في التعاون، والتجاوب معه .
- استجاب عدد من أفراد عينة الدراسة على أدوات الدراسة بشكل غير واضح .
- تم إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب، وتحليلها واستخلاص النتائج .

متغيرات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة المتغيرات التالية :

المتغيرات التابعة

- الضغوط النفسية.
- الرضا الوظيفي .

المتغيرات المستقلة

- المؤهل العلمي : وله فئتان : (دبلوم كلية المعلمين، بكالوريوس) .
- الخبرة : ولها مستويان : (من سنة إلى أقل 5 سنوات ، من 5 سنوات فأكثر).

المعالجة الإحصائية :

تم استخدم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد ترتيب فقرات مقياس الضغوط النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي، في ضوء استجابات أفراد عينة الدراسة عليه ، من أجل التعرف إلى مستوى الضغوط النفسية لديهم ، كما استخدم الباحث أيضاً معامل ارتباط بيرسون لكشف العلاقة بين الضغوط النفسية، والرضا الوظيفي، كما تم استخدام تحليل التباين الثنائي لأثر المؤهل العلمي والخبرة على الدرجة الكلية لمستوى الضغوط النفسية ، ولمستوى الرضا الوظيفي، لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك لبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، كما تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة وذلك لبيان وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

الفصل الرابع

عرض النتائج

اشتمل هذا الفصل على عرض النتائج التي انحسرت عنها الدراسة الحالية وفقاً لمراحل الدراسة، وأسئلتها بعد عملية تطبيق إجراءات الدراسة، وعملية تحليل البيانات إحصائياً على النحو التالي :

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص السؤال على :" ما مستوى الضغوط النفسية أفراد عينة الدراسة في المرحلة الابتدائية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس الضغوط النفسية . حيث يبين الجدول (11) هذه النتائج .

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الضغوط النفسية والمقياس ككل .

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	الضغوط الانفعالية	3.20	.546	متوسط
2	2	الضغوط المعرفية	3.15	.573	متوسط
3	3	الضغوط الاجتماعية	2.96	.598	متوسط
4	5	الضغوط النفسية	2.51	.837	متوسط
5	1	الضغوط الجسمية	2.43	.965	متوسط
		الضغوط ككل	2.84	.530	متوسط

وقد بينت النتائج في الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (2.43−3.20)، حيث جاء بعد الضغوط الانفعالية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.20)، بينما جاءت الضغوط الجسمية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.43)، وبلغ المتوسط الحسابي للضغوط ككل (2.84).

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

نص السؤال الثاني على : "هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيري المؤهل العلمي والخبرة ؟ "

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية في ضوء متغيري المؤهل العلمي ، والخبرة . حيث يبين الجدول (12) هذه النتائج.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الضغوط النفسية حسب متغيري المؤهل العلمي والخبرة .

		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الموهل العلمي	دبلوم كلية المعلمين	2.85	.530	174
	بكالوريوس	2.83	.532	186
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	2.85	.527	154
	من 5 سنوات فأكثر	2.84	.533	206
المجموع		2.84	.530	360

يتبين من النتائج في الجدول (12) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي الصفوف على فقرات مقياس الضغوط النفسية، حسب متغيري المؤهل العلمي، والخبرة. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثنائي، كما هو موضحاً في الجدول (13).

جدول (13)

تحليل التباين الثنائي (2x2) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الضغوط النفسية حسب متغيري المؤهل العلمي والخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المؤهل	.017	1	.017	.060	.807
الخبرة	.004	1	.004	.014	.905
الخطأ	100.841	357	.282		
الكلي	100.880	359			

يتبين من النتائج في الجدول (13) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي الصفوف الأولية على مقياس الضغوط النفسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 0.060 وبدلالة إحصائية بلغت 0.807.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لمتغير الخبرة ، حيث بلغت قيمة ف 0.014 وبدلالة إحصائية بلغت 0.905.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

نص السؤال على : " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس الرضا الوظيفي. حيث يبين الجدول (14) هذه النتائج .

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	العلاقات مع الزملاء المعلمين	4.16	.541	عال
2	2	ظروف العمل وطبيعته	3.91	.447	عال
3	6	العلاقات مع ادارة المدرسة	3.81	.605	عال
4	3	الاشراف التربوي	3.65	.607	متوسط
4	4	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	3.65	.628	متوسط
6	7	العلاقات مع التلاميذ	3.54	.711	متوسط
7	1	الراتب الشهري وفرص الترقية	3.30	.629	متوسط
8	8	القوانين والأنظمة والتعليمات	3.23	.669	متوسط
		الرضا الوظيفي ككل	**3.65**	**.380**	**متوسط**

وقد بينت النتائج في الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.23–4.16)، حيث جاء بعد العلاقات مع الزملاء المعلمين في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.16)، بينما جاء بعد القوانين والأنظمة والتعليمات في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.23)، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي ككل (3.65).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

نص السؤال على " هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيري الدراسة المؤهل العلمي والخبرة ؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري المؤهل العلمي، والخبرة، حيث يبين الجدول (15) هذه النتائج .

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري المؤهل العلمي ، والخبرة .

		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
المؤهل العلمي	دبلوم كلية المعلمين	3.65	.364	174
	بكالوريوس	3.65	.396	186
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	3.63	.357	154
	من 5 سنوات فأكثر	3.67	.396	206
المجموع		3.65	.380	360

يتبين من الجدول (15) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي الصفوف الأولية حسب متغيري المؤهل العلمي ، والخبرة ، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثنائي كما هو موضح بالجدول (16).

جدول (16)

تحليل التباين الثنائي(2x2) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري المؤهل العلمي، والخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المؤهل	.040	1	.040	.279	.598
الخبرة	.171	1	.171	1.178	.279
الخطأ	51.682	357	.145		
الكلي	51.852	359			

يتبين من النتائج في الجدول (16) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي الصفوف الأولية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لأثر المؤهل العلمي ، حيث بلغت قيمة ف 0.279 وبدلالة إحصائية بلغت 0.598 .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي الصفوف الأولية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 1.178 وبدلالة إحصائية بلغت 0.279.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

نص السؤال على :" هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية، والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل الارتباط لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية والرضا الوظيفي ، حيث يبين الجدول (17) هذه النتائج .

جدول (17)

معاملات الارتباط بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية ومقياس الرضا الوظيفي

		الضغوط ككل
الرضا الوظيفي ككل	معامل الارتباط ر	-.066
	الدلالة الإحصائية	.209
	العدد	360

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

يتبين من النتائج في الجدول (17) وجود علاقة سالبة غير دالة إحصائيا بين مستوى الضغوط النفسية ، والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل مناقشة للنتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية ،كما يتضمن عرضاً للتوصيات التي تم اقتراحها في ضوء نتائج الدارسة . وفيما يلي عرضا لمناقشة النتائج حسب تسلسل اسئلة الدراسة .

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على " ما مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة ؟

أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المستوى العام للضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً ، وقد احتلت الضغوط الانفعالية المرتبة الأولى ، فيما جاءت الضغوط الجسمية في المرتبة الأخيرة.

ويمكن تفسير ذلك بأن التعامل مع طلاب المرحلة الابتدائية يحتاج إلى كفايات تعليمية محددة ومهارة في تنفيذ هذه المهارات في ضوء الحقائق النمائية لهولاء الفئة من الطلبة .

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة لازاروس(Lazuras, 2006) التي أشارت إلى وجود مستويات متوسطة من الضغوط الانفعالية المرتبطة بالوظيفة، وأن معلمي التربية الخاصة يظهرون مستويات ضغوط مرتفعة مقارنة بأقرانهم في المدارس العادية.

كما اتفقت أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كرستين (Kristine, 2004) التي أشارت إلى وجود علاقة سالبة دالة بين الضغوط النفسية وكل من الفاعلية الذاتية والمناخ المدرسي، كما أنه أمكن التنبؤ بالضغوط النفسية من خلال الفاعلية الذاتية والمناخ المدرسي.

واتفقت أيضاً هذه النتيجة مع دراسة عواودة (2009) التي توصلت إلى أن مستوى الضغوط النفسية لأفراد عينة الدراسة كان بدرجة متوسطة، كما اختلفت مع دراسة لت وتورك (Litt & Turk, 2005) التي توصلت إلى وجود مصادر الضغط النفسي ومنها الراتب غير المناسب والمكانة الاجتماعية المدنية للمعلم، في حين لم يكن سلوك الطلاب غير المرغوب فيه من مصادر الضغوط النفسية.

كما اختلفت الدراسة أيضا مع دراسة رمضان (1991) التي توصلت إلى أن معظم المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط نفسية بمستوى منخفض وذلك لأسباب مرتبطة بالراتب والتقدم في السلم الوظيفي، ونظام الترقية، وظروف العمل، وسياسة الإدارة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: الذي ينص على " هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيري المؤهل العلمي والخبرة ؟ "

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والخبرة، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة اليوسف (2011) ودراسة صوالحه (2010) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى أفراد العينة لمتغيري الدراسة المؤهل العلمي، والخبرة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة لانجفورد (Langford, 2007) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين العمر أو سنوات الخبرة وبين الضغوط النفسية.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة صوالحه (2010) ودراسة عواودة (2009) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية على مقياس الضغوط النفسية تعزى لأثر متغير الخبرة التدريسية ولصاحب الخبرة أقل من(5) سنوات.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: الذي ينص على "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ؟

أظهرت النتائج أن مجال العلاقات مع الزملاء المعلمين جاء في المرتبة الأولى ويمكن تفسير ذلك إلى أن العلاقات الجيدة مع الزملاء قد يساعد على التكيف مع عملهم وبالتالي مواجهة الضغوط بشكل أسهل، ويساعد في التغلب على صعوبات العمل، بالإضافة إلى شعورهم بالاحترام المتبادل، بينما جاء مجال القوانين والأنظمة والتعليمات في المرتبة الأخيرة .

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو كريم (2010) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي المتبع من قبل المدير والرضا الوظيفي للمعلمين. وأن النمط الديمقراطي حقق رضاً وظيفياً لدى المعلمين أكثر من غيرهم.

كما اتفقت ايضاً مع دراسة لانجفورد (Langford, 2007) التي أشارت إلى أن (50 %) من أفراد العينة كانوا راضين عن عملهم. وأكثر المجالات رضا كان الحرية في العمل بينما توفير الوقت الكافي لإنجاز العمل كان أكثر مما أسهم في عدم الرضا الوظيفي .

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة اليوسف (2011) التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

واختلفت أيضاً مع دراسة عواودة (2009) التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة التدريسية (10) سنوات فأكثر، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: الذي ينص على " هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيري الدراسة المؤهل العلمي والخبرة؟"

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لأثر المؤهل العلمي، والخبرة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن نظام العمل المعمول به في السعودية يراعي فرق المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة بالتعويض المادي (الرواتب)، والتقدم في السلم الوظيفي.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة العنزي (2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل أو المجالات الفرعية تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي.

كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشوامرة (2007) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

واتفقت أيضاً مع دراسة الشديفات (2003) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية والمرحلة التعليمية.

كما اتفقت مع دراسة صوالحه (2006) التي أشارت بأن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغير الراتب الشهري ، والحالة الاجتماعية ، والمؤهل العلمي ، والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة واختلفت مع دراسة عواوده (2009) التي تفيد بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة التدريسية (10) سنوات فأكثر ، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة.

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس: الذي ينص على " هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟"

أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة غير دالة إحصائيا بين مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك إلى أن الضغوط النفسية تنبع من مصادر تتعلق بزيادة العبء الدراسي، وزيادة عدد ساعات الدوام، أما بالنسبة للرضا الوظيفي فمصادره مختلفة مثل (العلاقة بين الزملاء، العلاقات مع التلاميذ، الراتب الشهري والترقية).

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة رمضان (1991) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقاييس الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، واختلفت هذه الدراسة مع دراسة عبد الحميد (1996) التي أشارت إلى وجود ارتباط سالب بين ضغوط العمل ورضا المعلم عن عمله.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة لانجفورد (Langford, 2007) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط وبين الرضا الوظيفي ، واتفقت أيضاً هذه الدراسة مع دراسة سودهيشكومار (Sudhesehkumar, 2006) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بضرورة العمل على ما يلي :

- العمل على البحث عن مصادر الضغوط النفسية التي تواجه معلمي الصفوف الأولية من خلال إجراء الدراسات العلمية ومحاولة علاجها أو التخفيف منها .
- رفع مستوى التدريب والتشجيع على مواصلة الدراسة للحصول على الشهادات العليا .
- البحث عن كل ما يزيد من مقدار الرضا الوظيفي من خلال التخلص من كل المعوقات التي تعترض سير العمل .
- زيادة الحوافز التشجيعية .

المراجع العربية:

- أبو عيشه، زاهدة.(2012).**اضطرابات ما بعد الصدمة:** الأردن: دار وائل للنشر.
- أبو كريم، أحمد.(2010). السلوك القيادي لمدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة جرش بالأردن. **مجلة كلية التربية**–جامعة عين شمس، (343): 327–349.
- آل سعد، خالد. (2005).**علاقة الضغوط النفسية ببعض متغيرات الشخصية لدى الطلاب المستجدين بكلية الملك خالد العسكرية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم العسكرية، الرياض، السعودية.
- الإمارة، أسعد.(2002). الضغوط النفسية والتعامل معها. **مجلة النبأ**، (63):76–80.
- الأمير، عبدالرحمن. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي وصفات الشخصية. **مجلة الإدارة العامة**, 35(2): 252- 207.
- ثابت، نضال.(2003). **ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر.
- الحديدي، عماد.(2005). **عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- حسين، سلامة. (2004). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية لدى العاملين في مجال الإدارة المدرسية. **المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية بجامعة الزقازيق "التعليم والتنمية المستدامة"** في الفترة ما بين 10–11 مارس: 219–279.
- حسين، طه وحسين، سلامة.(2006). **استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية**. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.. دخان، نبيل والحجار، بشير. (2006). الضغوط النفسية لدى

طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم، **مجلة الجامعة الإسلامية**،(سلسلة الدراسات الإنسانية)14 (2) : 369- 398.

- راتب، أسامة. (2004). **النشاط البدني والاسترخاء**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- رمضان، نعمت.(1991).**الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة عمان الأولى**. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الرويلي، نواف. (2001). **الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية:** دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز.
- الزيودي، محمد والزغول، عماد. (2008). الرضا الوظيفي التعليمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن، ***مجلة العلوم التربوية والنفسية***، 9(1):156- 177.
- سلامة، رتيبة.(2003). **الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- الشديفات، يحي.(2003). **الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس البادية الشمالية في الأردن**. المنارة. 9(1): 290-312.
- شذى عبدالباقي.(2008). **دراسة مقارنة في الضغوط النفسية لدى الطلبة المسرعين في العراق ونظرائهم في الأردن**، بحث غير منشور، كلية التربية، جامعة بغداد.
- الشرايده ، سالم . (2009). الرضا الوظيفي : أطر نظرية وتطبيقات عملية ، عمان : دار صفاء.

- الشوامرة، محمد.(2007). **الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، منطقة رام الله والبيرة التعليمية، فلسطين.
- صوالحه ، أحمد . (2010) . الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية والدعم الاجتماعي لدى عينة من معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم في اربد الأولى .
- صوالحه، محمد. (2006). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، 7(2): 112-130.
- عاشور، أحمد. (1986) .**إدارة القوى العاملة**. الأسس السلوكية وأدوات البحث والتطبيق بيروت: دار النهضة العربية: 135.
- عباس، سهيلة. (2003).**إدارة الموارد البشرية. مدخل استراتيجي**، عمان: دار وائل للنشر.
- عبدالحميد، عزت.(1996). **المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منها برضا المعلم عن عمله**. رسالة دكتوراه غير منشورة،كلية التربية، بالزقازيق. مصر.
- عبدالخالق، ناصيف.(2003).الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. **مجلة العلوم الاجتماعية**، جامعة الكويت، 6 (3): 31-59
- عبدالمعطي، حسن.(2006). **ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها**. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- عبيد ، ماجدة . (2008) . الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع .
- العديلي، محمد.(1995). **السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن**. الرياض: السعودية معهد الادارة العامة.

- العريمي، حليس.(1998). ***الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العالي بسلطنة عمان والعوام المؤثرة فيه***. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- عسكر ، علي . (2003) ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق . الكويت : دار الكتاب الحديث .
- علي، حمدان. (2002). **الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات ووجهة الضبط لدى عينة من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس. القاهرة: مصر.
- عليان، ربحي.(2003).العلاقة بين الرضا وبين الوظيفة وكل من: المؤهل الدراسي والتخصص والحالة الاجتماعية والخبرة والراتب لدى المرأة البحرينية العاملة في المكتبات العامة **مجلة العلوم الإنسانية**، 2 (6)، 73- 108.
- عليمات، محمد. (1994). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن. **أبحاث اليرموك**.10(1):483-499.
- العنزي، سهام. (2009). **الرضا الوظيفي لدي عينة من معلمات رياض الاطفال في المملكة العربية السعودية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك،اربد: الأردن.
- عواودة، مروة. (2009). **الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات**. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك،اربد: الأردن.
- الفالح، ناصر. (2005).الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض. جامعة الملك فيصل، **المجلة العلمية**، 6(2): 211-243.
- فرحات، السيد. (2003). الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا عن العمل. **مجلة كلية التربية بالزقازيق**،(44):273-350.

- الكردي، عصمت. (1996). الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، **العلوم التربوية**، 4(2): 313-331

- المشعان، عويد. (1993). **دراسة في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني**. الطبعة الأولى الكويت: دار النشر والتوزيع.

- نجاة ، زكي ومديحة ، عبد الفضيل (1998) .أساليب مواجهة المشكلات في علاقتها بكل الضغوط والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية بمدينة المنيا دراسة تنبؤية . مجلة البحث في التربية وعلم النفس . جامعة المنيا . 12 (1) : 461 . 492.

- النعاس ، عمر . (2008) . دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية ، القاهرة : منشورات جامعة 7 أكتوبر.

- الهدهود، دلال. (1994). الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام في دولة الكويت. **مجلة كلية التربية**، *جامعة المنصورة*. (26): 385- 415.

- وزارة المعار ف. (١٤٢٠). شعبة الصفوف الأولية بالرياض: إنجازات وتطلعات وآمال.

- اليوسف، رامي. (2011). الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية والدعم الاجتماعي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية بمنطقة حائل التعليمية في ضوء عدد من المتغيرات. **مجلة كلية التربية**، جامعة الأزهر.146(2): 347-385.

References

- Allen, R.J.(1983). "Human stress": Its nature and central Minneapolis. **Publishing Company Minnesota**.
- Blandford, S. (2000). **Managing professional development in schools.** London: Rutledge.
- Dunham, J.(1984). An exploratory comparative study of stuff stress in English and Erman comprehension school. **Educational Review**. 32(1), 11-20.
- Joseph, Jose.(2004). The Relationship Among Working Conditions, **Job Satisfaction and Teachers Performance in Private school under Kottayam Cooperative Agency**, Dissertation, Kerala India.
- Kristine, D. (2004). T**he relationship among self-efficacy**, perceived school climate, and stress in middle school teachers. Dissertation Abstracts International, 65(4), 1247A.
- Langford, D. M. (1997). The **relationship Between Stress and Job Statisfaction As Perceived by Seventh**- Day Adventist Bording Academy Teachers in the Southern and South western Unions, unpublished doctorial dissertation, Tennessee State University, Tennessee
- Lazarus, R. & Folkman, S. (2001). **Stress Appraisal and Coping**. New York, Springer Publishing Co. Ltd.
- Lazurs , M.(2006). **Occupational stress,** negative affectivity and physical health in special and general education teachers in Greece. British journal of Special Education, 33(4), 204-209.
- Littt , M & Turk D. (2005).Sources Of Stress And Dissatisfaction in Experienced High School Teachers **journal of education research**. 78(3), 178-187.

- Sarafina. E. (2003). Psychology: Biopsychic Social Interactio, New York: Pleunmpress.

- Scott , R.L. (1970**). Models of stress.** In jlevire and N.A Scotch (eds) social stress. Aldine Press. Chicago.
- Sudheehkumar , B. (2006). Job satisfaction And stress cokping skills of primary school teachers . **EBESCO**.ANN:492584.

المــلاحق

الملــحق (أ)

مقياس الضغط النفســي

أولاً : الضغوط الجسمية

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
1	**أعاني من صداع في الرأس بشكل مزمن.**					
2	**أشعر بتعب شديد في مختلف أنحاء جسمي .**					
3	**أعصابي دائما مشدودة في أغلب تعاملاتي وأعمالي.**					
4	**أشعر وأحس بأن صحتي ليست على ما ينبغي.**					
5	**أعاني من اضطرابات الهضم في المعدة**					
6	**أشعر بآلام في الرقبة وفي العمود الفقري**					
7	**لدي اضطرابات وقلق في عملية النوم.**					
8	**أشعر بمشاكل صحية في عملية التنفس**					
9	**أشعر بفقدان للشهية وعدم رغبتي في تناول الطعام .**					
10	**أحس بعدم انتظام في سرعة دقات القلب**					
11	**أعاني من الضعف في المناعة ضعيفة لمقاومة الأمراض.**					
12	**أعاني من مشكلات جلدية في مختلف أجزاء جسمي .**					

ثانياً : الضغوط المعرفية

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
13	**يصيبني التشتت عندما يحدثني الآخرون بمواضيع مهمة.**					
14	**لدي معاناة شديدة في النسيان فأضع الأمور في غير نصابها**					
15	**لا استفيد من المعارف الجديدة في ممارستي المختلفة .**					
16	**أشعر بسهولة ومرونة كافية لاتخاذ القرارات .**					
17	**أشعر بإحساس قوي بقيمة الوقت .**					
18	**أواجه مشاكل عند تراكم الأعمال بخصوص الوقت .**					
19	**افتقد عملية التركيز لمهمات معينة .**					
20	**أمارس هواياتي وأنشطتي المحببة بمختلف أشكالها.**					
21	**أنزعج لعدم أداء المهام بشكلها الصحيح .**					
22	**أشعر بالعجز في التعامل مع المشكلات الواقعية والطارئة.**					

ثالثاً : الضغوط الاجتماعية

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
23	أحس بأن علاقاتي الاجتماعية محدودة .					
24	أعاني من عملية التناقض في تعاملي مع الناس .					
25	أشعر بالضيق عندما يمزح معي الآخرين .					
26	أحس بقلق عندما يناقش وضعي الوظيفي .					
27	أتمتع مع أقاربي وأصدقائي بعلاقات جيدة.					
28	أشعر بالخجل من نظرة المجتمع لعملي الوظيفي .					
29	أشعر بتعاطف الآخرين معي لعملي الوظيفي .					
30	أنزعج من نقد الآخرين لمهنتي الوظيفية .					
31	أتعب في التعامل مع التلاميذ في هذه المرحلة .					
32	أعاني من ضغط في تصحيح الواجبات المدرسية .					
33	أعاني من التعامل مع بعض أولياء الأمور غير متعلمين .					

رابعاً : الضغوط الانفعالية

الرقم	الفقــرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
34	أشعر بالحاجة للتدخين بكثرة بين حصص الدراسة .					
35	أنجز الأشياء المطلوبة ببطء شديد.					

36	أكون عدوانيا عندما أتعرض للمضايقة والسخرية					
37	أشعر بالحاجة إلى الراحة أثناء أداء عملي .					
38	أشعر بأهمية إقناع الآخرين عندما أحاورهم					
39	أسعى لأداء أكثر من مهمة في نفس الوقت لإثبات ذاتي.					
40	لدي شجاعة في عملية المواجهة المباشرة مع الآخرين.					
41	أصرّ على مواقفي في التعامل مع الآخرين.					
42	أتعامل بعصبية زائدة عندما يواجهني موقف مثير.					
43	أحاول أن أنجز ما يطلب مني بسرعة فائقة .					
44	أراجع ممارساتي بشكل متكرر أثناء أدائها.					

خامساً : الضغوط النفسية

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
45	ينتابني خجل عند الحديث عن عملي الوظيفي					
46	أشعر بالقلق على مستقبلي بسبب وضعي الوظيفي					
47	أشعر أن الناس يتحدثون عني بازدراء .					
48	ليس لدي قدرة على تحقيق أهدافي في الحياة .					
49	أشعر بأن أغلب أموري خارجة عن سيطرتي الشخصية .					
50	ينتابني شعور بعدم الرضا عن نفسي وما حققته في حياتي.					
51	لا أشعر بطعم الراحة حتى في وقت الفراغ من العمل .					

52	أشعر بالكآبة عندما أتذكر أني معلم في الصفوف الأولى.					
53	يصيبني اليأس نتيجة ضعف الحافز المناسب لي.					
54	أشعر بالإجهاد والإعياء النفسي بسبب عملي الوظيفي.					

الملحق (ب)

مقياس الرضا الوظيفي

أولاً : الراتب الشهري وفرص الترقية .

الرقم	الفقــرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
1	أفكر بأن راتبي الشهري يكفي احتياجاتي الحياتية .					
2	لدى فرصة مناسبة للترقية في عملي الوظيفي.					
3	راتبي مناسب مقارنة مع رواتب الوظائف الأخرى .					
4	هناك فرص للحصول على مكافآت مقابل العمل الإضافي .					
5	أشعر بأن الترقية تحفز على العمل الوظيفي .					
6	أشعر بأن وقت الترقية طويل .					
7	معايير وأسس الترقية واضحة ومحددة .					
8	الفرصة متاحة لما يطور أدائي التربوي والتعليمي .					

ثانياً : ظروف العمل وطبيعته

الرقم	الفقــرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
9	حجم العمل كبير ومسؤولياته كبيرة .					
10	تتوفر كل التسهيلات لتنفيذ العمل .					

11	لدي قناعة بأن ما أقوم به من عمل يحقق ذاتي.					
12	عدد الحصص الأسبوعية التي تسند لي غير مناسب					
13	تزدحم الصفوف الأولية بأعداد كثيرة من التلاميذ.					
14	يتوجب تنظيم خروج التلاميذ من الحجرة الدراسية .					

15	يتوجب علي تصحيح كراسات الواجبات لجميع التلاميذ					
16	لدي قدر من الحرية في التعامل مع التلاميذ داخل الصف .					
17	يزعجني عدم توفر الوسائل داخل الغرفة الصفية .					

ثالثاً : الإشراف التربوي

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
18	يتمتع المشرف بأسلوب جيد أثناء زيارتي في الفصل					
19	توصيات المشرف التربوي لي واضحة.					
20	يقوم المشرف أدائي التربوي والتعليمي بشكل عادل.					
21	يساعدني المشرف في التغلب على صعوبات العمل.					
22	يساعدني المشرف في تطوير أدائي التربوي والتعليمي.					
23	تمنحي زيارة المشرف تمنحني الثقة في نفسي.					
24	أفضل عملية التحديد القبلي للزيارة الإشرافية					
25	أحب التنوع في الأساليب الإشرافية .					
26	الشورى ممارسة جيدة لقبول التوجيه .					
27	أفضل الزيارات الإشرافية على أزمنة متفاوتة ومتساوية .					

رابعاً : المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
28	ينظر المجتمع بكل تقدير واحترام لمهنتي كمعلم .					
29	استثمر مهنتي في تنمية علاقاتي الاجتماعية مع الناس					
30	أولياء أمور التلاميذ يقدرون ما أقوم به من عمل .					
31	أشعر بارتياح بأن مهنة التعليم تحقق مكانتي الاجتماعية					
32	أشعر بالسعادة أثناء أدائي لعملي التربوي والتعليمي .					
33	تقدر أفراد أسرتي ما أقوم به من عمل.					
34	يقدر أصدقائي ما أقوم به من عمل.					
35	أعتز بمهنة التعليم كونها مهنة سامية .					
36	أحس بدور الجهة الحكومية في حفظ هيبة المهنة وممارستها.					
37	أشعر بدور الإعلام ورؤيته في إبراز هذه المهنة .					
38	لا أشعر بوجود نقابة للمعلمين تحمي حقوقهم.					

خامساً : العلاقات مع الزملاء المعلمين

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
39	أحظى بالاحترام والتقدير من قبل الزملاء في العمل.					
40	تفاعلي جيد بيني وبين زملائي في العمل.					
41	أتواصل مع الزملاء لتحقيق الأهداف التعليمية.					
42	أسعى لتنمية صداقات مع زملائي في العمل.					
43	أتعاون مع زملائي للتغلب على صعوبات بالعمل.					

سادساً : العلاقات مع إدارة المدرسة

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
44	لإدارة المدرسة اهتمام بالنواحي التعليمية.					
45	طريقة التواصل الاجتماعي بيني وبين إدارة المدرسة جيدة .					
46	لإدارة المدرسة نظام جيد في تحقيق الأهداف التعليمية .					
47	إدارة المدرسة قادرة على اتخاذ القرارات المناسبة .					
48	تعالج إدارة المدرسة شكاوي المعلمين بشكل ايجابي .					
49	يمتاز مستوى علاقتي مع إدارة المدرسة بالإيجابية .					
50	تهتم إدارة المدرسة بالأعمال التي أقوم بها بشكل جيد.					
51	تقدر إدارة المدرسة جهودي وأنشطتي بشكل مناسب.					
52	لدي الفرص للمشاركة في قرارات العمل .					
53	تساعدني إدارة المدرسة في حل مشكلات التلاميذ السلوكية .					
54	تدعمني إدارة المدرسة لدى المسئولين في الإدارات العليا.					

سابعاً : العلاقات مع التلاميذ

الرقم	الفقـرة	أوافق بشدة	أوافق	متردد	أعارض	أعارض بشدة
55	يحترم التلاميذ جهودي في العمل ويقدرونها.					
56	يلتزم التلاميذ بمبدأ التعلم الذاتي.					
57	ينفذ التلاميذ توجيهاتي وتعليماتي التربوية.					
58	يشارك التلاميذ بفاعلية في النشاطات المختلفة.					
59	يشارك التلاميذ في الرحلات الترفيهية.					

ثامنا : القوانين والأنظمة والتعليمات

أعارض بشدة	أعارض	متردد	أوافق	أوافق بشدة	الفقـرة	الرقم
					الأنظمة والقوانين والتعليمات داخل المدرسة واضحة	60
					تستخدم إدارة المدرسة أنظمة وقوانين وتعليمات قابلة للتطبيق	61
					الأنظمة والقوانين والتعليمات مناسبة نفسيا وتربويا للتلاميذ.	62
					الأنظمة والقوانين والتعليمات مناسبة للبيئة الاجتماعية للمدرسة.	63
					نظام التقاعد مناسب للمعلمين .	64
					الإجازات المرضية مقنعة للمعلمين .	65
					كفاية برامج التدريب للممارسين الإداريين والقياديين .	66
					الفرصة متاحة للحصول على إجازة بدون راتب مع المستحقات .	67

خطابات تسهيل المهمة

الملحق (ج)

خطاب كلية التربية بجامعة اليرموك

جامعــة اليرمــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليـــة التربيـــة
مكتـب العميـد

الرقم : ك ت/١٠٧/ ١٩٨
التاريخ : ٢٧ شعبان / ١٤٣٥ هـ
الموافق : ٢٥ / حزيران / ٢٠١٤ م

إلى من يهمه الأمر

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب مطيران علي ثنيان العنزي

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الطالب مطيران علي ثنيان العنزي، ورقمه الجامعي (٢٠١٢٤٠٢٠٩٧)، بدراسة بعنوان "الضغوط النفسية لدى معلمي الصفوف الأولية في مدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص علم النفس التربوي. ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة على معلمي الصفوف الأولية في مدينة عرعر في المملكة العربية السعودية.

أرجـو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمـة الطالب المذكور أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربيــة /

أ.د. أمل الخصاونة

جامعة اليرموك
كلية التربية

تلفون : ٧٢١١١١١ – ٢ – ٩٦٢ + فاكس : ٧٢١١١٣٦ – ٢ – ٩٦٢ + اربد – الأردن
http://www.edu.jo E-mail: fac_edu@yu.edu.jo Irbid - Jordan Fax : + 962 - 2 - 7211136 Tel: + 962 - 2 - 721111

الملحق (د)

خطاب مدير المحلقية الثقافية السعودية بعمان

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL BUREAU
AMMAN

سعادة مدير الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية المحترم

السلام عليكم ورحمة الله بركاته...وبعد:

١٠١٥٠١٦٢٥٤

إشارة لخطاب جامعة اليرموك رقم ك ت /١٩٨/١٠٧ وتاريخ ٢٠١٤/٠٦/٢٥م (المرفق) والمتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب /**مطيران على ذنبان العنزي**، الملتحق **بجامعة اليرموك** في تخصص **علم النفس التربوي** لمرحلة **الماجستير** على حسابه الخاص في إجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثه لرسالة الماجستير التي هي بعنوان (الضغوط النفسية لدى معلمي الصفوف الأولية في مدينة عرعر في منطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي).

أمل التلطف بالنظر في إمكانية تسهيل مهمة المذكور وموافاتنا بموافقتكم المبدئية حتى نتمكن من استكمال الموافقات النظامية المطلوبة.

وتقبلوا سعادتكم أطيب تحياتي وتقديري،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن بالإنابة

أ.راشد بن عبدالله بن سعد الثابت

سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية - عمان

رقم الصادر: 4238
التاريخ: 28/08/1435
المرفقات: 18

التخطيط والتطوير

هاتف: ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس: ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب: ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني: sacmjo@sacm.org.jo - E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O.Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

الملحق (هـ)

خطاب الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
(٢٨٠)
الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية
إدارة التخطيط والتطوير

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم: ٣٥١٧٠٤٠٩
التاريخ: 4 / ٩ / ١٤٣٥ هـ
المشفوعات: ١٩

سعادة الملحق الثقافي السعودي في الأردن سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

إشارة لخطاب سعادتكم رقم ٤٢٣٨ بتاريخ ٢٨ / ٨ / ١٤٣٥ هـ بشأن الموافقة على تطبيق الطالب / مطيران علي ثنيان العنزي الملتحق بجامعة اليرموك في تخصص علم النفس التربوي لمرحلة الماجستير لأداة دراسته " الضغوط النفسية لدى معلمي الصفوف الأولية في مدينة عرعر في منطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي "

نفيدكم أنه لا مانع لدينا من تطبيق الطالب دراسته ابتداء من بداية الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٣٥ / ١٤٣٦ هـ بتاريخ ٢٨ / ١٠ / ١٤٣٥ هـ ولمدة ثلاثة أشهر من بداية توزيع أداة الدراسة .

ولكم فائق الشكر والتقدير ،،،

المدير العام
للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية

عبدالرحمن بن سعد القريشي

الملحق (و)

أسماء المحكمين ورتبهم الأكاديمية وتخصصاتهم العلمية ومكان عملهم

الرقم	أسم المحكم	الرتبة الأكاديمية	التخصص العلمي	العنوان
1	محمد محمد إبراهيم	أستاذ مساعد	إدارة تعلميه	جامعة الحدود الشمالية
2	حمود محمد ناوي السالمي	أستاذ مساعد	إدارة رياضية	جامعة الحدود الشمالية
3	سعود ملوح العنزي	أستاذ مساعد	فقه وأصوله	جامعة الحدود الشمالية
4	عطاالله رحيل الرويلي	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	تعليم الحدود الشمالية
5	خالد أحمد عطية	أستاذ مساعد	تربية خاصة	جامعة الحدود الشمالية
6	وليد فتحي	أستاذ مساعد	تربية خاصة	جامعة الحدود الشمالية
7	محمد مصلح عبدالرؤوف	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	جامعة الحدود الشمالية
8	مبارك غدير العنزي	استاذ مساعد	مناهج طرق تدريس العلوم	جامعة الحدود الشمالية
9	حماد الطيار العنزي	استاذ مساعد	المناهج وتقنيات التعليم	جامعة الحدود الشمالية
10	هاني زينهم شتا	أستاذ مساعد	التربية الخاصة	جامعة الحدود الشمالية
11	عبدالله الوزان	أستاذ مساعد	الإعلام صحافة وتلفزيون	جامعة الحدود الشمالية
12	فايز حجاج العنزي	أستاذ مساعد	قياس وتقويم تربوي	جامعة الحدود الشمالية
13	عمر محمد النمر	أستاذ مساعد	مناهج الدراسات الاجتماعية	جامعة الحدود الشمالية
14	سمير السيد شحاذه	أستاذ مساعد	الصحة النفسية	جامعة الحدود الشمالية
15	هلال مزعل العنزي	أستاذ مساعد	مناهج طرق تدريس رياضيات	جامعة الحدود الشمالية
16	عز الرشدان	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي	أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين عمان

ABSTRACT

Psychological stress as perceived by Primary classes' teachers in the city of Arar/Kingdom of Saudi Arabia. Master's Thesis, Prepared by: Motairan Ali Alenezi, Supervisor: Prof. Mohamed Ahmed Swalha

The study aimed to identify the level of stress as perceived by Primary classes' teachers in the city of Arar / Kingdom of Saudi Arabia, which is attributed to the variables of the study (qualification / experience). The sample of the study consisted of 360 teachers from teachers who teach in government primary schools in the city of Arar, in the academic year 2014 - 2015, which formed (43%) of the study society.

The researcher has developed two methods, one to measure the level of stress and the second to measure the level of job satisfaction, which has been applied on the study sample.

The study concluded to the following results:

1. The stress level was on an average level of teachers at all areas of measurement and on the measurement as a whole.
2. There were no statistically significant differences between the averages of responses to the Primary classes' teachers on a psychological stress measurement attributed to the variables of the study (qualification and experience).
3. The level of job satisfaction is medium for all teachers at all areas measurement and on the measurement as a whole.
4. There were no statistically significant differences between the averages of responses to the Primary classes' teachers on job

satisfaction measurement attributed to the variables of the study (qualification and experience).

5. There is a negative relation without statistically significant between the responses of the Primary classes' teachers on the psychological stress measure and job satisfaction.

Master's Thesis

Prepared by: Motairan Ali Alenezi

Supervisor